

BAHAYA PEKERJAAN DI KALANGAN PEKERJA KILANG  
ELEKTRONIK DAN KILANG BUKAN ELEKTRONIK (KAJIAN KES DI KAWASAN  
PERINDUSTRIAN PRAI).

NAMA : SITI NOR BINTI AWANG.

NO.MATRIK : 057553.

Latihan Ilmiah Bagi Memenuhi  
Sebahagian Daripada Syarat-Syarat Untuk  
Ijazah Sarjana Muda Sastera.

JABATAN ANTROPOLOGI DAN SOSIOLOGI

UNIVERSITI MALAYA

KUALA LUMPUR

SESI 1991/92

## PENGHARGAAN.

Pertama sekali saya mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada Puan Roziah Omar selaku penyelia saya, yang telah banyak membantu memberi nasihat, bimbingan serta pandangan kepada saya. Segala bantuan dan tunjuk ajar Beliau amat dihargai sehinggalah saya berjaya menyiapkan Latihan Ilmiah ini.

Ucapan terimakasih ini juga saya tujukan kepada Persatuan Pengguna Pulau Pinang, Majlis Perbandaran Seberang Prai, Pertubuhan Keselamatan Sosial dan Kumpulan Wang Simpanan Pekerja, yang turut memberi kerjasama dalam melengkapkan Latihan Ilmiah ini. Selain dari itu tidak ketinggalan juga kepada Dr. Mohd Ikmal Mohd Said yang turut membantu serta teman-teman yang memberi sokongan moral. Akhir sekali buat Ayah dan Bonda serta keluarga tersayang terimakasih di atas segala pengorbanan dan dorongan. Berkat doa dan harapan kalian segalanya dapat dilaksanakan.

Siti Nor Awang,

Petaling Jaya,

Selangor.

18hb. Jan. 1992.

## SINOPSIS.

Kajian ini telah dilakukan di Kawasan Perindustrian Prai. Pada keseluruhannya ia meliputi aspek jenis-jenis bahaya dan kesan yang diperolehi oleh pekerja Kilang Elektronik dan pekerja Kilang Bukan Elektronik. Dalam erti kata lain kajian ini cuba membuat satu tinjauan mengenai bahaya yang dialami oleh para pekerja kilang di Negara ini.

Pengkaji telah membahagikan perbincangan ini kepada enam bab. Dalam Bab Pertama lebih memberi tumpuan kepada pengenalan kajian yang dilakukan. Ianya meliputi tujuan dan bidang kajian, kepentingan kajian, latar belakang kajian, methodologi serta masalah kajian.

Bab Kedua pula membincangkan latar belakang responden yang meliputi pekerja kategori Kilang Elektronik dan Kilang Bukan Elektronik. Aspek yang diberi tumpuan meliputi jantina, bangsa, taraf perkahwinan, taraf pendidikan dan pengagihan pendapatan yang dilakukan oleh para pekerja.

Seterusnya Bab Tiga pula membincangkan mengenai kemudahan yang disediakan oleh pihak majikan dan perlindungan undang-undang. Ianya merangkumi kemudahan kesihatan, insentif, Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) dan akhir sekali dalam bab ini juga membincangkan mengenai Akta serta Ordinan yang telah digubal oleh kerajaan untuk melindungi pekerja.



Bab Empat membincangkan perkara utama yang menjadi tumpuan kajian ini. Ia merangkumi bahaya pekerjaan yang dialami oleh pekerja kilang Elektronik dan Bukan Elektronik. Tumpuan juga diberikan terhadap jenis-jenis bahaya bagi kedua-dua kategori kilang yang dikaji dan perbandingan juga dibuat diantara kedua-duanya. Akhir sekali dalam bab ini juga membincangkan mengenai sebab-sebab yang membawa kepada berlakunya kemalangan.

Seterusnya dalam Bab Lima pula membicarakan tentang masalah-masalah yang dihadapi oleh pekerja. Ia meliputi masalah giliran kerja, tekanan, buruh kanak-kanak, buruh lebih umur, ancaman seks dan masalah kesan jangka panjang.

Akhir sekali Bab Enam yang lebih merupakan rumusan kepada keseluruhan Perbincangan.



## Senarai Jadual.

BAB 1	Muka surat
Jadual 1 - Agihan Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) Bagi Sektor Pertanian Dan Perkilangan.	2
BAB 2	
Jadual 2.1 - Bilangan Pekerja Kilang Elektronik Mengikut Jantina.	4
Jadual 2.2 - Bilangan Pekerja Mengikut Bangsa Bagi Kilang Elektronik.	15
Jadual 2.3 - Taraf Perkahwinan Pekerja Kilang Elektronik.	17
Jadual 2.4 - Taraf Pendidikan Dikalangan Pekerja Kilang Elektronik.	18
Jadual 2.5 - Purata Pendapatan Yang Telah Diperuntukan Untuk Keperluan Tertentu Bagi Pekerja Kilang Elektronik.	20
Jadual 2.6 - Bilangan Pekerja Kilang Bukan Elektronik Mengikut Jantina.	25
Jadual 2.7 - Bilangan Pekerja Mengikut Bangsa Bagi Pekerja Kategori Kilang Bukan Elektronik.	26
Jadual 2.8 - Taraf Perkahwinan Pekerja Kilang Bukan Elektronik.	27

## KANDUNGAN

Dedikasi

Penghargaan

Sinopsis

BAB 1	:	PENGENALAN	1 - 12
1.0	-	Tujuan Kajian	
1.2	-	Latar Belakang Kajian	
1.3	-	Kaedah Penyelidikan	
1.4	-	Masalah Kajian	
BAB 2	:	LATAR BELAKANG PEKERJA	13 - 35
2.1	-	Latar Belakang Pekerja Kilang Elektronik	
2.1.1	-	Jantina	
2.1.2	-	Bangsa	
2.1.3	-	Taraf Perkahwinan	
2.1.4	-	Pendidikan	
2.1.5	-	Pengagihan Pendapatan	
2.2	-	Latar Belakang Pekerja Kilang Bukan Elektronik	
2.2.1	-	Jantina	
2.2.2	-	Bangsa	
2.2.3	-	Taraf Perkahwinan	
2.2.4	-	Pendidikan	
2.2.5	-	Pengagihan Pendapatan	
BAB 3	:	KEMUDAHAN DAN PERLINDUNGAN UNDANG-UNDANG	36 - 63
3.1	-	Kesihatan	
3.2	-	Insentif	
3.3	-	Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO)	
3.4	-	Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP)	
3.5	-	Perlindungan Undang-Undang	
BAB 4	:	JENIS-JENIS KEMALANGAN DAN SEBAB BERLAKU	64 - 95
4.1	-	Jenis-Jenis Kemalangan Di Kilang Elektronik	
4.2	-	Jenis-Jenis Kemalangan Di Kilang Bukan Elektronik	

- 4.3 - Sebab-sebab berlakunya kemalangan
- 4.4 - Perbandingan di Antara Kilang Elektronik dan  
Kilang Bukan Elektronik

BAB 5 : MASALAH YANG DIHADAPI OLEH PEKERJA KILANG 106 - 111

- 5.1 - Giliran Kerja
- 5.2 - Tekanan
- 5.3 - Buruh Kanak-Kanak
- 5.4 - Buruh Lebih Umur
- 5.5 - Ancaman Seks
- 5.6 - Kesan Jangka Panjang

BAB 6 : PENUTUP 112 - 119

BIBLIOGRAFI



Jadual 2.9 - Taraf Pendidikan Yang Diperolehi Dikalangan Pekerja Kilang Bukan Elektronik.	29
Jadual 2.10 - Purata Pendapatan Yang Telah Diperuntukkan Bagi Keperluan Pekerja Kilang Bukan Elektronik.	32

### BAB 3

Jadual 3.1 - Jenis Kilang Dan Kemudahan Klinik Yang Disediakan.	38
Jadual 3.2 - Gaji Pokok Yang Dibayar Oleh Setiap Kilang Yang Dikaji.	42
Jadual 3.3 - Bonus Yang Diberikan Oleh Setiap Kilang.	43
Jadual 3.4 - Jumlah Caruman Pekerja Dan Majikan Antara Tahun 1952 - 1990.	52

### BAB 4

Jadual 4.1 - Kes Kemalangan, Caruman Dan Pampasan Yang Dibayar Oleh PERKESO Pada Tahun 1986 - 1990.	66
Jadual 4.2 - Jumlah Kematian, Kemalangan Dan Caruman Antara Tahun 1986 - 1990.	68
Jadual 4.3 - Pengkelasan Bahaya Bagi Pekerja Kilang Kategori Elektronik.	71
Jadual 4.4 - Pengkelasan Yang Dibuat Oleh Pekerja Kilang Bukan Elektronik Tentang Bahaya Dipersekitaran Tempat Kerja.	79



## Bab Satu.

### Pengenalan.

Perubahan dasar Kerajaan Malaysia dari kegiatan ekonomi yang berorientasikan pertanian kepada polisi perindustrian telah bermula sejak 1957 lagi. Sektor perindustrian diwujudkan bagi tujuan menjadikan negara ini kurang bergantung kepada barangan import. Bertitik tolak dari Rancangan Malaysia Pertama lagi 1966 - 1970, kerajaan telah cuba menerokai bidang perindustrian. Ini bermakna beberapa objektif yang ingin dicapai seperti peningkatan pendapatan perkapita, menambahkan peluang pekerjaan, mengurangkan kadar pengangguran, mengurangkan kadar pergantungan terhadap bahan mentah seperti getah dan bijih timah serta ingin mewujudkan sektor perindustrian.

Kini sektor perindustrian telah berkembang pesat dan berjaya menjadi sektor eksport yang dinamis. Banyak peluang-peluang pekerjaan berjaya diwujudkan, ekoran dari pertumbuhan tenaga buruh yang pesat. Pertambahan berlaku dari 3.4 juta pada tahun 1970 dan meningkat kepada 5.4 juta pada tahun 1980 (Rancangan Malaysia Keempat, 1981).

Sumbangan sektor perkilangan kepada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) juga turut meningkat berbanding dengan sektor pertanian. Buat pertama kalinya sektor perkilangan telah berjaya menjadi sektor terbesar pada tahun 1984, dalam tahun tersebut



sumbangan sektor perkilangan kepada KDNK adalah sebanyak 20.3% berbanding dengan sektor pertanian sebanyak 20.1%. Sila lihat jadual 1 untuk melihat perbandingan yang lebih jelas;

Jadual 1 : Agihan Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) Bagi Sektor Pertanian Dan Perkilangan.

Sektor	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Pertanian	21.1	20.1	20.8	21.4	21.9	21.1	20.7
Perkilangan	19.5	20.3	19.7	20.9	22.5	24.2	25.1

Sumber : Malaysia Laporan Ekonomi Kementerian Kewangan  
1988-1989. ( Diubah suai)

Nota : Data bagi tahun 1988 dan 1989 merupakan  
anggaran sahaja.

Walaupun sumbangan sektor pembuatan begitu besar dari segi peluang pekerjaan dan dapat membantu kerajaan dalam usaha mengurangkan kadar kemiskinan. Namun satu perkara yang tidak seharusnya diabaikan ialah dari segi keselamatan pekerja. Perhatian yang berat perlu diberikan terhadap perkara ini memandangkan sumbangan yang diberikan oleh para pekerja ini amat

besar kearah pembangunan.

Kadar kemalangan perusahaan termasuk mereka yang tercedera dan maut telah meningkat dari tahun ketahun. Gejala ini amat membimbangkan contohnya pada tahun 1986 sejumlah 73 253 kes telah dilaporkan (Berita Harian, Ogos 1991). Kadar ini didapati telah meningkat sebanyak 71 % pada tahun 1990 kepada 125 302 kes. Angka ini menunjukkan bahawa dalam dalam tempoh 5 tahun sahaja begitu banyak kes kemalangan yang berlaku. Lantaran itu pengkaji telah cuba melihat dalam skop yang lebih kecil mengenai punca yang boleh membawa kepada berlakunya kemalangan perusahaan.

#### 1.0 : Tujuan Kajian

Fokus utama yang menjadi tumpuan kajian ini adalah terhadap bahaya yang dialami oleh pekerja kilang. Bahaya yang dimaksudkan di sini meliputi sama ada bahaya semasa bekerja dan juga bahaya yang diakibatkan oleh kesan bekerja. Ini bermakna bahaya tersebut hanya dapat dirasakan selepas beberapa tahun. Seringkali kesan jangka panjang lebih buruk kesanya dari kesan jangka pendek. Kajian ini dilakukan terhadap dua jenis kilang iaitu kilang elektronik dan kilang bukan elektronik. Maka itu terdapat persamaan dan perbezaan dari segi bahaya yang dialami. Antara bahaya yang sering dialami oleh pekerja kilang elektronik seperti pendedahan terhadap bahan kimia. Penggunaan bahan kimia



boleh mengakibatkan kesan terbakar dan melecur dan juga boleh menyebabkan berlakunya kebakaran, selain dari itu ia juga boleh menyebabkan masalah penyakit kulit. Penggunaan mikroskop juga sering menimbulkan tandatanya terhadap kesan penggunaanya. Histeria juga sering kali terjadi dikalangan pekerja kilang elektronik terutamanya.

Pekerja kilang bukan elektronik juga berhadapan dengan masalah bahaya, contohnya kehilangan anggota kesan penggunaan mesin, kesan terhempap atau tersepit, masalah pendengaran juga kesan penggunaan bahan kimia.

Tujuan yang kedua adalah untuk melihat perbandingan diantara kilang elektronik dan kilang bukan elektronik dari sudut menjaga kepentingan kebajikan pekerja. Persoalan yang cuba dilihat disini ialah kilang manakah yang lebih baik jika dibuat perbandingan.

## **1.2 : Latar Belakang Kajian**

Pertumbuhan ekonomi Pulau Pinang berpunca dari pertambahan penubuhan industri yang menggunakan teknologi tinggi seperti industri yang menghasilkan barangan pembuatan, barangan elektrik, komponen Komputer dan perhubungan telekom. Perkembangan Pulau Pinang telah menjadikannya sebagai Pusat Pembangunan Wilayah



Kawasan Utara Semenanjung Malaysia. Kegiatan perindustrian meningkat dengan begitu pesat di Pulau Pinang dan berjaya menghasilkan kadar pertumbuhan ekonomi sebanyak 9.3% setahun (Laporan Ekonomi Rancangan Malaysia Keempat, 1981).

Beberapa kawasan telah dipilih untuk dijadikan kawasan perindustrian utama termasuk di negeri yang maju dan kurang maju, antaranya termasuklah Kawasan Perindustrian Pantai yang telah diiktiraf sebagai Kawasan Perdagangan Bebas dan ditubuhkan pada tahun 1980. Pengkaji telah memilih kawasan perindustrian sebagai fokus utama kajian (Lihat Peta di muka surat sebelah). Pemilihan ini dibuat mencakupi Kawasan Perindustrian Pantai dan kawasan sekitarnya.

Pengkaji telah memilih 6 buah kilang utama yang beroperasi mengeluarkan barangan elektronik dan bukan elektronik. Tiga dari kilang tersebut terdiri dari kilang elektronik dan tiga yang lain terdiri dari kilang bukan elektronik. Pengkaji merahsiakan nama sebenar kilang-kilang tersebut atas sebab keselamatan. Kilang-kilang tersebut telah pengkaji namakan A, B, dan C bagi kilang elektronik dan kilang D, E, dan F sebagai kilang bukan elektronik. Pada peringkat awalnya pengkaji telah memilih hanya sebuah kilang bagi setiap kategori, tetapi memandangkan salah satu dari tujuan kajian ini dilakukan adalah untuk melihat perbandingan diantara kedua-dua jenis kilang. Maka



KADAR UKORAN  
TU BATU = SATU INCHI

PELAN PUNCHA\*  
DAERAH SEBERANG PERAI TENGAH



adalah lebih baik memilih lebih dari sebuah kilang bagi setiap kategori.

Seramai 72 orang responden telah dipilih untuk tujuan kajian ini, dari jumlah keseluruhan responden 12 orang pekerja mewakili setiap kilang. Di mana 6 orang daripada mereka terdiri dari lelaki dan 6 yang lain terdiri dari pekerja wanita. Ini bermakna bagi setiap kategori kilang seramai 36 orang responden telah dipilih. Pemilihan yang dibuat ini adalah secara rambang.

### 1.3 : Kaedah Penyelidikan

Kajian luar atau 'Field Work' merupakan sebahagian daripada intisari penyelidikan yang dijalankan. Pengumpulan data dan maklumat melalui kajian luar ini dibuat dengan menggunakan kaedah ;

- a. Soal selidik.
- b. Temuramah.
- c. Kajian perpustakaan.

#### a. Soal Selidik

Salah satu daripada cara atau kaedah yang sering digunakan oleh pengkaji untuk mengumpulkan maklumat adalah



melalui soal selidik. Melalui cara ini pengkaji dikehendaki menyediakan satu set soalan yang difikirkan bersesuaian dan mampu difahami oleh responden. Soal selidik juga mempunyai beberapa bentuk yang tersendiri. Dalam kes seseorang responden itu sukar ditemui sama ada tempat tinggal mereka terlalu jauh atau responden itu sendiri lebih senang menjawab sendiri soal selidik yang diberikan, maka soal selidik berbentuk pengurusan sendiri digunakan.

Kedua ialah soal selidik yang berbentuk jadual. Melalui cara ini pengkaji akan mencatatkan sendiri jawapan yang diberikan oleh responden. Kaedah ini digunakan terutama dikalangan responden yang kurang mahir untuk menulis dan dikalangan mereka yang buta huruf.

#### **b. Temuramah**

Temuramah dibuat dalam bentuk yang bersifat terbuka di mana pengkaji akan bersemuka seterusnya berlaku proses interaksi antara kedua belah pihak. Kaedah temuramah ini digunakan terhadap responden yang merasa was-was untuk menjawab soal selidik. Dalam hal ini pengkaji merujuk kepada kerangka soalan yang telah disediakan dan soalan-soalan tambahan turut digunakan dalam keadaan-keadaan tertentu.

### c. Kajian Perpustakaan

Pengumpulan data melalui kajian perpustakaan juga merupakan sesuatu yang tidak seharusnya diabaikan oleh setiap pengkaji. Data-data yang diperolehi melalui kaedah ini berbentuk data sekunder. Ia menjadi sumber rujukan oleh pengkaji terutamanya dalam kontek membuat perbandingan. Selain dari itu pengkaji juga menggunakan kaedah kajian perpustakaan untuk mendapat gambaran yang menyeluruh tentang kajian yang akan dijalankan. Pengkaji cuba menghasilkan satu kajian yang dapat memenuhi kekurangan yang terdapat dalam bidang kajian yang dikaji.

Selain dari itu pengumpulan data-data sekunder juga boleh diperolehi dengan pelbagai kaedah yang lain. Menurut Ahmad Mahdzan Ayob dalam bukunya 'Kaedah Penyelidikan Sosioekonomi' 1983 (m.s 49) menyatakan pengumpulan data data sekunder ini boleh diperolehi melalui 3 cara ;

1. Dokumen atau penerbitan badan-badan tertentu.
2. Temuramah melalui talipon.
3. Tinjauan melalui pos.

Pengumpulan data yang diperolehi melalui dokumen dan penerbitan badan-badan tertentu, pengkaji telah menggunakan

bahan-bahan penerbitan seperti yang dikeluarkan oleh Kementerian Penerangan, Persatuan Pengguna Pulau Pinang (CAP), artikel dari majalah seperti Mastika, Union Herald, Dewan Masyarakat, Timang, Ibu dan beberapa majalah lain. Begitu juga dengan bahan-bahan yang diperolehi dari akhbar-akhsbat tempatan seperti Berita Harian dan New Strait Times.

Temuramah melalui talipon turut digunakan oleh pengkaji dalam proses untuk mendapatkan maklumat tambahan dan juga untuk mendapatkan pengesahan maklumat yang kurang jelas. Antara yang sempat ditemuramah melalui talipon seperti Pertubuhan Keselamatan Sosial (SOCSO), Kumpulan Wang Simpanan Pekerja, Majlis Perbandaran Seberang Perai (MPSP) dan juga Persatuan Pengguna Pulau Pinang (CAP).

Kaedah tinjauan melalui pos turut sama digunakan oleh pengkaji, ianya adalah sebagai tindakan susulan yang dibuat oleh pengkaji setelah temuramah melalui talipon dilakukan. Tinjauan melalui pos yang dibuat membolehkan pengkaji memperolehi risalah dan artikel serta peta yang berkenaan.

#### 1.4 : Masalah Kajian

Masalah merupakan perkara biasa yang dihadapi oleh setiap dalam proses menyiapkan sesuatu kajian. Begitu juga halnya



dengan pengkaji yang cuba membuat satu tinjauan tentang bahaya pekerjaan atau 'Occupational Hazard' dikalangan pekerja kilang elektronik dan kilang bukan elektronik. Di antara masalah yang dialami dalam menjalankan kajian akan dibincangkan seterusnya.

### **Kajian Perpustakaan**

Masalah yang timbul semasa kajian perpustakaan dilakukan ialah data-data yang diperolehi seperti dari Rancangan Malaysia atau Laporan Ekonomi perlu diubahsuai untuk mendapatkan satu jadual yang lebih jelas terutamanya dalam proses membuat perbandingan mengikut tempoh masa tertentu. Masalah juga timbul semasa membuat rujukan dibahagian Koleksi Kebangsaan, ini disebabkan bahan-bahan yang terdapat pada bahagian ini tidak dibenarkan dibuat salinan atau di bawa keluar. Kesukaran juga dialami oleh pengkaji kerana kekurangan bahan terutamanya kajian mengenai 'Occupational Hazard' secara khusus.

### **Penyediaan Soalselidik**

Penyediaan soalselidik merupakan antara langkah yang terawal dalam proses membuat sesuatu penyelidikan. Masalah mula timbul bila mana pengkaji cuba mendapatkan kebenaran dari pihak majikan sesebuah syarikat untuk membuat kajian. Keadaan ini sukar untuk dielakkan kerana tajuk kajian yang tercatat pada surat kebenaran pengkaji kurang memberi galakkan. Perkara ini

jelas kerana isu yang ingin dikaji boleh menggugat kedudukan syarikat mereka sekiranya hasil kajian tersebut memberikan gambaran yang sebenarnya. Seterusnya kebimbangan tersebut semakin tidak membenarkan kerana sekiranya hasil penemuan tersebut didapati tersebar luas ia boleh menjejaskan reputasi syarikat mereka.

Kerjasama dari responden adakalanya sukar diperolehi terutamanya bila persoalan yang dikemukakan itu menyentuh soal-soal yang dirasakan sensitif. Contohnya bila persoalan tentang jumlah pendapatan yang diperolehi atau persoalan bagaimana pengagihan pendapatan dilakukan terhadap item-item seperti makanan, pakaian, hiburan, kiriman kepada keluarga dan rawatan doktor. Perasaan rendah diri disebabkan jenis pekerjaan dan pendapatan yang tidak seberapa menyebabkan mereka sukar menjawab persoalan tersebut. Ada juga dikalangan sesetengah responden yang merasa was-was untuk memberi maklumat tentang kilang masing-masing kerana mereka begitu bimbang akan kehilangan pekerjaan sekiranya diketahui oleh pihak majikan. Walaubagaimanapun alhamdulillah masalah ini akhirnya dapat juga diatasi setelah responden tersebut diberi penerangan yang sejelas-jelasnya.

Namun akhirnya pengkaji dapat juga menyiapkan kajian ini walaupun pada peringkat awalnya banyak masalah yang



dihadapi. Pengkaji juga merasa beruntung kerana pernah bekerja sebagai operator pengeluaran sebelum ini. Maka itu beberapa masalah yang dianggap sensitif dapat diatasi kerana penerimaan responden terhadap pengkaji lebih terbuka.



## Bab 2.

### 2.1 : Latar Belakang Pekerja Kilang Elektronik.

Revolusi perindustrian telah membawa perubahan kepada dunia keseluruhannya. Jika sebelum berlakunya revolusi industri penglibatan golongan lelaki dalam sektor ekonomi dianggap lebih penting berbanding dengan golongan wanita. Proses perindustrian telah merubah struktur ini, kini tidak lagi wujud perbezaan di antara golongan lelaki dan wanita dalam sektor ekonomi. Masing-masing berhak dan mempunyai peluang yang sama untuk bekerja. Maka itu tidak hairanlah kini kelihatan begitu ramai wanita didapati bekerja di luar rumah, malahan dalam sesetengah kilang terdapat lebih ramai pekerja wanita dari pekerja lelaki.

#### 2.1.1 : Jantina.

Berdasarkan kepada kajian yang dilakukan dikalangan pekerja kilang, penglibatan golongan lelaki dan wanita adalah seperti jadual 1.

Jadual 1 : Bilangan Pekerja Kilang Elektronik  
Mengikut Jantina.

Jantina	Pekerja Elektronik
Lelaki	18
Perempuan	18
Jumlah	36

Pemilihan yang dibuat oleh pengkaji dalam memilih responden adalah berdasarkan satu nisbah satu (1:1). Seramai 36 orang responden telah dipilih dari pekerja kilang elektronik, 18 orang dari mereka adalah lelaki dan 18 orang lagi terdiri dari pekerja wanita. Pemilihan nisbah sebegini bertujuan untuk memudahkan pengkaji membuat perbandingan dan dapat mengelakan dari berlakunya bias. Seperkara yang harus diingatkan di sini ialah bagi pekerja lelaki dalam kategori kilang elektronik ada sedikit perbezaan. Mereka yang dipilih dikalangan pekerja lelaki pada dasarnya bekerja dibahagian penyimpanan barang. Mereka ini bertindak sebagai pembantu yang melakukan kerja-kerja yang lebih berat. Merujuk kepada kajian ini hanya terdapat sebuah kilang elektronik sahaja yang mengambil pekerja lelaki dan terlibat dalam proses pengeluaran.

Pengambilan pekerja wanita lebih ramai berbanding dengan pengambilan pekerja lelaki terutamanya di kilang-kilang elektronik. Ini disebabkan pekerja wanita mempunyai ketekunan



yang lebih tinggi berbanding dengan pekerja lelaki, terutamanya dalam melakukan kerja-kerja yang rumit.

### 2.1.2 : Bangsa.

Sekali imbas dalam setiap buah kilang terdapat ketiga-tiga kaum yang terbesar iaitu Melayu, Cina dan India. Cuma apa yang agak berbeza adalah dari segi jenis pekerjaan yang dilakukan. Pekerja berbangsa Melayu contohnya lebih ramai bekerja sebagai operator pengeluaran berbanding dengan bangsa lain. Golongan pekerja berbangsa Cina pula lebih ramai bekerja di bahagian pengurusan dan pekerja golongan India menjadi golongan pekerja pertengahan, di mana ada yang bekerja diperingkat paling rendah dan ada yang bekerja di bahagian pengurusan. Seperkara yang harus diingatkan di sini golongan pekerja berbangsa Melayu bukan tidak terdapat di bahagian pengurusan tetapi jumlahnya sedikit, Sila lihat jadual 2.2.

Jadual 2.2 : Bilangan Pekerja Mungikut Bangsa Bagi Kilang Elektronik.

Bangsa	Lelaki		Perempuan		Jumlah
Melayu	16	88.8%	16	88.8%	32
Cina	0	0	1	5.6%	1
India	2	11.1%	1	5.6%	3
Jumlah	18	100%	18	100%	36



Merujuk kepada jadual di sebelah apa yang dapat digambarkan kepada kita ialah, dari ketiga-tiga bangsa yang utama di Malaysia, pekerja berbangsa Melayu lebih ramai berbanding dengan pekerja berbangsa India dan Cina. Pekerja berbangsa Melayu bagi kedua-dua jantina seramai 32 orang atau 88.8% daripada jumlah keseluruhan pekerja kilang elektronik seramai 36 orang. Seterusnya diikuti pula oleh pekerja golongan India yang berjumlah 8.3% dari jumlah keseluruhan dan akhir sekali pekerja berbangsa Cina. Kajian ini sama seperti yang telah dilakukan oleh Fatimah Daud dalam bukunya yang berjudul **Minah Karan** (1985). Golongan pekerja berbangsa Cina paling sedikit jumlahnya terutamanya yang bekerja di bahagian pengeluaran. Beliau juga mendapati golongan etnik Melayu lebih ramai jumlahnya bekerja pada heiraki yang terendah, diikuti oleh golongan India dan Cina.

#### 2.1.3 : Taraf Perkahwinan.

Taraf atau status perkahwinan dapat dikelaskan kepada bujang, kahwin, bercerai dan lain-lain. Apa yang dimaksudkan dengan lain-lain ialah mereka yang kematian suami. Berdasarkan kepada jadual 2.3 pengkelasan taraf perkahwinan dibahagikan di antara pekerja lelaki dan wanita.

Jadual 2.3 : Taraf Perkahwinan Pekerja Kilang Elektronik.

Taraf Perkahwinan	Lelaki	Wanita	Jumlah
Bujang	15	10	25
Kahwin	3	8	11
Bercerai	0	0	0
Lain-lain	0	0	0
Jumlah	18	18	36

Secara umumnya terdapat lebih ramai golongan yang berstatus bujang bekerja di kilang elektronik. Kenyataan ini dapat dilihat pada jadual 2.3, di mana didapati dari jumlah keseluruhan pekerja kilang elektronik seramai 36 orang, 69.4% daripada mereka masih bujang. Pekerja yang berstatus kahwin pula terdapat hanya 30.6% sahaja dari jumlah keseluruhan. Pekerja yang berstatus bercerai dan lain-lain tidak terdapat berdasarkan kajian ini.

#### 2.1.4 : Pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu dari aspek penting dalam masyarakat hari ini. Kepentingan pendidikan semakin ketara bila mana manusia semakin maju. Pengkelasan yang telah dibuat untuk menentukan taraf pendidikan seseorang individu berdasarakan kajian ini adalah seperti dalam Jadual 2.4,

Jadual 2.4 : Taraf Pendidikan Dikalangan Pekerja  
Kilang Elektronik.

Pendidikan	Lelaki	Wanita	Jumlah
Tidak Bersekolah	-	-	-
Darjah 1 - 6	2	1	3
Tingkatan 1 - 3	2	1	3
Lulus SRP	1	2	3
Tingkatan 4 - 5	3	-	3
Lulus SPM	9	10	19
Tingkatan 6 dan lebih	1	4	5

Berdasarkan kepada jadual 2.4 pengkelasan taraf pendidikan pekerja kilang kategori elektronik dapat dibahagikan kepada 7 kelas yang utama. Pertama tidak bersekolah, ini bermakna pekerja tersebut tidak berupaya untuk menulis dan membaca. Bagi kategori ini tidak terdapat seorang pun dari pekerja kilang elektronik yang berada pada taraf ini.



Kedua bagi mereka yang mendapat pendidikan rendah di antara Darjah 1 - 6, terdapat seramai 3 orang pekerja atau 8.3%. Ketiga ialah mereka yang mendapat pendidikan peringkat menengah rendah, di antara Tingkatan 1 - 3. Jumlah mereka yang tergolong dalam kelas ini adalah sama dengan kategori kedua. Keempat ialah mereka yang lulus Sijil Rendah Pelajaran tetapi tidak meneruskan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Jumlahnya juga sama dengan golongan pekerja yang hanya menamatkan pelajaran sehingga ke Tingkatan 3 sahaja (8.3%).

Pengkelasan yang kelima ialah mereka yang telah melanjutkan pelajaran ke Tingkatan 4 - 5 tetapi gagal dalam Peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM). Terdapat sejumlah 8.3% dari jumlah keseluruhan untuk kelas ini. Seterusnya pengkelasan yang dibuat dan dikategorikan sebagai mereka yang lulus Sijil Pelajaran Malaysia (SPM). Golongan pekerja yang berada pada tahap pendidikan ini merupakan yang teramai, jumlahnya 52.8%. Jumlaaah pekerja kategori ini lebih ramai berbanding dengan yang lain disebabkan mereka ini tidak mampu memperolehi pekerjaan yang lebih baik kerana mendapat persaingan dengan mereka yang mempunyai kelayakan yang sama. Akhir sekali bagi kelas yang dikira memperolehi pendidikan paling tinggi berbanding dengan pekerja yang lain. Golongan ini mendapat pendidikan hingga ke Tingkatan 6 dan lebih. Apa yang dimaksudkan dengan **dan lebih** ialah mereka mereka ini memperolehi pendidikan

hingga keperingkat Diploma di Institut Teknologi Mara. Jumlah mereka yang tergolong dalam kelas ini ialah sejumlah 13.9%. Sebenarnya mereka ini bekerja untuk sementara waktu sahaja, sementara menantikan peluang pekerjaan yang lebih baik.

#### 2.1.5 : Pengagihan Pendapatan.

Setiap individu tidak dapat lari dari memenuhi keperluan hidup, di antara keperluan hidup yang paling asas ialah keperluan makanan, pakaian, tempat tinggal dan pendidikan. Oleh itu tidak hairanlah mengapa manusia bekerja. Pendapatan yang diperolehi oleh setiap pekerja akan dibelanjakan mengikut keperluan masing-masing. Sila rujuk jadual 2.5 untuk melihat pengagihan pendapatan yang dilakukan oleh pekerja kilang elektronik.

#### 2.5 : Purata Pendapatan Yang Telah Di Peruntukan Untuk Keperluan Tertentu Bagi Pekerja Kilang Elektronik.

Pengagihan pendapatan	Purata Pendapatan	
	Lelaki	Wanita
Makanan	39 %	28.6%
Pakaian	12.6%	16.4%
Sewa	12 %	13.2%
Pelajaran Anak	-	20 %
Hiburan	11.6%	0.1%
Rawatan Doktor	-	-
Bil Elektrik	2.2%	3.3%
Bil Air	1.7%	0.3%
Untuk Keluarga	15.7%	19.5%



Jadual 2.5 memberi gambaran yang jelas berkenaan dengan pengagihan pendapatan bulanan yang diperolehi oleh setiap pekerja. Ia digambarkan dalam bentuk purata peratusan. Pengagihan ini dibahagikan kepada 9 keperluan yang utama. Pertama sekali peruntukan yang dibuat untuk keperluan makanan, didapati purata peruntukan yang dibuat paling tinggi berbanding dengan keperluan lain. Pekerja lelaki memperuntukan sejumlah 39% dari pendapatan yang diperolehi, manakala pekerja wanita pula memperuntukan sejumlah 28.6% untuk keperluan makanan ini. Ini bermakna pekerja wanita membuat peruntukan yang kurang berbanding dengan pekerja lelaki sebanyak 10.4%. Keadaan ini wujud disebabkan pekerja wanita terutamanya yang tinggal secara menyewa berkongsi memasak, oleh itu kos untuk keperluan makanan ini dapat dikurangkan. Berbanding dengan pekerja lelaki yang lebih biasa makan di gerai. Satu lagi sebab berlakunya situasi begini disebabkan secara semulajadinya nilai kalori makanan yang diperlukan oleh pekerja lelaki lebih tinggi berbanding dengan pekerja wanita.

Keperluan yang kedua ialah pakaian, yang juga merupakan salah satu di antara keperluan asas manusia. Peruntukan yang dibuat untuk keperluan ini lebih tinggi dikalangan pekerja wanita, jumlahnya 16.4% manakala pekerja lelaki pula memperuntukan purata yang lebih rendah iaitu sebanyak 12.6%. Pekerja wanita memperuntukan perbelanjaan yang lebih untuk pakaian berbanding dengan pekerja lelaki disebabkan oleh sifat



wanita sendiri yang suka kepada kecantikan diri. Pakaian pula menjadi salah satu daripada pelengkap kecantikan.

Tempat tinggal atau kediaman juga merupakan keperluan asas yang penting. Bagi mereka yang tidak mempunyai rumah sendiri atau dikalangan pekerja yang berhijrah dari kampung ke bandar, mereka memerlukan rumah-rumah sewaan. Kebiasaannya rumah-rumah yang berhampiran dengan kawasan perindustrian yang menjadi pilihan, untuk tujuan memudahkan mereka ketempat kerja. Bagi sesetengah kilang elektronik ada yang menyediakan kemudahan tempat tinggal atau lebih dikenali sebagai Asrama Kilang untuk pekerja wanitanya. Peruntukkan yang telah dibuat oleh pekerja kilang elektronik ini lebih kurang sama di antara kedua-dua jantina. Pekerja wanita memperuntukkan sebanyak 13.2% dan pekerja lelaki pula memperuntukkan sebanyak 12 % daripada pendapatan mereka untuk ini.

Keperluan yang keempat ialah peruntukkan yang dibuat bagi membiayai pelajaran anak, dikalangan mereka yang berkeluarga. Pekerja kilang kategori elektronik yang telah berkahwin berjumlah 30.6% sahaja. Mereka ini telah memperuntukkan sebanyak 20 % daripada pendapatan mereka untuk pelajaran anak-anak. Seperkara yang harus diingatkan peruntukkan untuk keperluan ini hanya dibuat oleh mereka yang mempunyai anak-anak yang bersekolah.



Pengkaji telah menentukan bahawa untuk keperluan hiburan ia dikira berdasarkan kepada peruntukkan yang telah dibuat bagi bulan yang sebelumnya. Ini bertujuan untuk mengelakkan daripada kesukaran untuk memberi jawapan dikalangan responden. Kegiatan yang digolongkan dibawah hiburan seperti menonton wayang gambar, berkelah dan bersiar-siar. Golongan pekerja lelaki yang sebahagian besarnya belum berkahwin telah membuat peruntukkan yang tinggi iaitu sejumlah 11.6%. Manakala pekerja wanita memperuntukkan hanya 0.1% sahaja dari pendapatan mereka untuk keperluan hiburan. Jelasnya di sini pekerja lelaki yang majoritinya berstatus bujang lebih mementingkan hiburan. Ini juga tidak bermakna pekerja wanita tidak memerlukan hiburan tetapi apa yang membezakannya ialah cara mereka memenuhi keperluan hiburan itu.

Keperluan keenam ialah untuk rawatan Doktor. Peruntukkan untuk keperluan ini dikira berdasarkan kepada bulan yang sebelumnya. Tiada sebarang peruntukkan yang telah dibuat oleh kedua-dua golongan pekerja sama ada pekerja lelaki atau wanita. Antara sebabnya ialah adanya kemudahan untuk mendapat rawatan kesihatan disediakan oleh majikan. Kemudahan rawatan ini meliputi klinik yang terdapat di dalam kawasan kilang dan juga klinik persendirian yang dibayar oleh pihak syarikat.

Keperluan yang ketujuh pula meliputi pembayaran bil air. Peruntukkan yang dibuat untuk keperluan ini hanyalah 2.2%



bagi pekerja lelaki dan 3.3% bagi pekerja wanita. Peruntukkan ini adalah kecil berbanding dengan pendapatan mereka.

Keperluan yang kelapan ialah untuk membayar bil elektrik. Peruntukkan ini telah dibuat oleh pekerja sama ada yang tinggal secara menyewa atau pun yang tinggal dengan keluarga. Purata peruntukkan untuk ini juga adalah rendah, hanya 1.7% bagi pekerja lelaki dan 0.3% bagi pekerja wanita.

Akhir sekali peruntukkan yang kesembilan ialah peruntukkan yang dikeluarkan oleh pekerja untuk diberikan kepada keluarga. Sebagai pengetahuan peruntukkan bagi bahagian ini kesemuanya dilakukan oleh pekerja yang berstatus bujang sahaja. Bagi mereka yang telah berkahwin peruntukkan ini tidak dilakukan, kerana pendapatan yang diperolehi digunakan sepenuhnya untuk membiayai keluarga sendiri. Pekerja lelaki telah memperuntukkan sebanyak 15.7% daripada pendapatan mereka dan pekerja wanita memperuntukkan sebanyak 19.5%. Pekerja wanita membuat peruntukkan yang lebih disebabkan mereka ini mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi untuk membantu keluarga berbanding dengan pekerja lelaki.

Rumusan yang dapat dibuat berdasarkan kepada pengagihan pendapatan yang dilakukan oleh pekerja kilang elektronik adalah seperti berikut. Sebahagian besar daripada purata pendapatan yang diterima telah diperuntukkan untuk keperluan makanan diikuti untuk pelajaran anak-anak dan untuk keluarga menduduki tempat yang ketiga besarnya.

## 2.2 : Latar Belakang Pekerja Kilang Bukan Elektronik

### 2.2.1 : Jantina.

Pembinaan kilang-kilang bukan elektronik juga tidak kurang pentingnya jika dibandingkan dengan kilang elektronik. Walaupun sektor elektronik lebih banyak memberi sumbangan dari segi nilai kepada pendapatan negara. Kedua-dua sektor ini pada dasarnya memberi sumbangan yang besar kerana berjaya menghasilkan peluang pekerjaan. Berdasarkan Laporan Rancangan Malaysia Keempat (1981 - 1985), pertambahannya meningkat dari 3.4 juta pada tahun 1970 menjadi 5.4 juta pada 1980. Peluang pekerjaan ini terbuka kepada kedua-dua jantina. Berdasarkan kepada kajian yang telah dilakukan dikalangan pekerja kilang bukan elektronik, jumlahnya adalah seperti pada jadual dibawah.

### 2.6 : Bilangan Pekerja Kilang Bukan Elektronik Mengikut Jantina.

Jantina	Pekerja Bukan Elektronik
Lelaki	18
Wanita	18
Jumlah	36

Pemilihan yang telah dibuat oleh pengkaji dalam memilih responden adalah sama seperti kilang elektronik, di mana



jumlah keseluruhan pekerja adalah seramai 36 orang. Nisbahnya juga sama (1:1), ini bermakna terdapat 18 orang pekerja lelaki dan 18 orang pekerja wanita.

### 2.2.2 : Bangsa.

Walaupun pengambilan pekerja tanpa mengira bangsa dilakukan, namun pada heiraki pekerjaan yang paling bawah dikuasai oleh golongan etnik Melayu. Keadaan yang sama berlaku dengan kedua-dua kategori kilang elektronik dan kilang bukan elektronik. Berdasarkan jadual 2.7 jumlah pekerja yang berketurunan Melayu seramai 31 orang atau 86 % yang mana 44.4% terdiri pekerja lelaki dan 41.7% terdiri dari pekerja wanita. Golongan pekerja yang berketurunan India menduduki tempat yang kedua ramainya. Jumlah keseluruhan pekerja yang berketurunan India adalah seramai 11.1% di mana 2.8% terdiri dari pekerja lelaki dan 8.3% terdiri dari pekerja wanita. Sila rujuk jadual 2.7 untuk mendapat gambaran yang lebih jelas.

2.7 : Bilangan Pekerja Mengikut Bangsa Bagi Pekerja Kategori Kilang Elektronik.

Bangsa	Lelaki		Wanita	
Melayu	16	44.4%	15	41.7%
Cina	1	2.8%	0	0
India	1	2.8%	3	8.3%
Jumlah	18	50 %	18	50 %

### 2.2.3 : Taraf Perkahwinan.

Kewujudan peluang pekerjaan yang semakin bertambah mengakibatkan berbagai golongan merebut peluang ini, tanpa mengira tua atau muda. Merujuk kepada jadual 2.8, satu pengkelasan telah dibuat terhadap status perkahwinan pekerja kilang bukan elektronik. Pengkelasan terhadap status perkahwinan ini dapat dibahagikan kepada Bujang, Kahwin, Bercerai dan lain-lain. Status perkahwinan yang dimaksudkan dengan lain-lain ialah mereka yang kematian suami.

2.8 : Taraf Perkahwinan Pekerja Kilang Bukan Elektronik.

Taraf Perkahwinan	Lelaki	Wanita	Jumlah
Bujang	13	7	55.5%
Kahwin	4	9	36.1%
Bercerai	1	1	5.6%
Lain-lain	0	1	2.8%
Jumlah	18	18	100%

Merujuk kepada jadual 2.8 didapati status perkahwinan Bujang melebihi separuh dari jumlah keseluruhan, iaitu sejumlah 55.5% dari jumlah ini 36.1% adalah terdiri dari pekerja lelaki dan 19.4% terdiri dari pekerja wanita. Bagi yang berstatus kahwin pula jumlah keseluruhan ialah 36.1%, dari jumlah ini 11.1% terdiri dari lelaki dan 25% lagi terdiri dari pekerja wanita. Pekerja yang berstatus bercerai juga terdapat pada



kategori bukan elektronik ini, di mana 2.8% terdiri dari pekerja lelaki dan 2.8% lagi terdiri dari pekerja wanita. Akhir sekali untuk status perkahwinan lain-lain, juga didapati di mana jumlahnya juga sama dengan status bercerai.

Apa yang dapat digambarkan melalui perbandingan yang dibuat berdasarkan taraf perkahwinan di antara pekerja kilang elektronik dan kilang bukan elektronik adalah amat jelas. Lebih ramai pekerja yang berstatus bujang bekerja di kilang elektronik, di mana jumlahnya sebanyak 69.4%. Manakala bagi kategori bukan elektronik pula sebanyak 55.5%. Begitu juga halnya dengan pekerja yang berstatus kahwin didapati lebih ramai yang bekerja di kilang bukan elektronik (36.1%) berbanding dengan pekerja kilang elektronik sejumlah 30.6%.

Timbulnya keadaan begini boleh dikaitkan dengan suasana bekerja itu sendiri. Kilang bukan elektronik contohnya memerlukan seseorang pekerja itu melakukan kerja-kerja yang hampir sama dengan keadaan hidup seharian. Manakala pekerja kilang elektronik pula lebih cenderung melakukan kerja-kerja yang memerlukan penelitian, di mana daya penglihatan dan ketekunan yang tinggi diperlukan. Oleh kerana pekerja yang berstatus bujang ini lebih ramai yang berusia dibawah 30 tahun, maka pastinya mereka mempunyai ciri-ciri yang dikehendaki. Selain dari itu lebih ramai pekerja yang berstatus bujang bekerja di Kilang elektronik disebabkan syarat-syarat yang dikenakan oleh

syarikat kepada mereka mestilah berusia di antara 16 - 33 tahun.

#### 2.2.4 : Pendidikan.

Keperluan pendidikan kian penting kini selaras dengan hasrat kerajaan untuk mencapai matlamat masyarakat berilmu. Namun tidak dapat dinafikan masih lagi terdapat sesetengah golongan tertentu yang tidak mendapat sebarang pendidikan. Hasil kajian yang dilakukan mendapati masalah ini masih berlaku.

Jadual 2.9 : Taraf Pendidikan Yang Di Perolehi  
Dikalangan Pekerja Kilang Bukan Elektronik.

Taraf Pendidikan	Lelaki		Wanita		Jumlah	
Tidak Bersekolah	1	2.8%	2	5.6%	3	8.3%
Darjah 1 - 6	6	16.7%	9	25%	15	41.6%
Tingkatan 1 - 3	4	11.1%	3	8.3%	7	19.4%
Lulus SRP	1	2.8%	-	-	1	2.8%
Tingkatan 4 - 5	2	5.6%	3	8.3 %	5	13.9%
Lulus SPM	4	11.1%	1	2.8%	5	13.9%
Tingkatan 6 dan lebih	-	-	-	-	-	-
Jumlah	18		18		36	

Jadual 2.9 menunjukkan taraf pendidikan yang diperolehi oleh pekerja kilang bukan elektronik. Tujuh pengkelasan telah dibuat untuk menentukan taraf pendidikan pekerja ini. Pertama kategori yang tidak mendapat sebarang pendidikan atau lebih tepat lagi mereka ini tidak bersekolah dan



mengalami masalah buta huruf. Bagi kategori ini terdapat sejumlah 8.3% dari jumlah keseluruhan. Kategori kedua pula yang mendapat pendidikan asas bermula dari darjah 1 - 6. Bilangan pekerja yang digolongkan kedalam kategori ini merupakan golongan yang paling ramai, ia berjumlah 41.6% di mana 25% terdiri dari pekerja wanita dan 16.7% terdiri dari pekerja lelaki. Kategori ketiga pula terdiri dari mereka yang mendapat pendidikan sehingga keperingkat Menengah Rendah iaitu dari Tingkatan 1 - 3. Pekerja kategori kilang bukan elektronik yang mendapat pendidikan sehingga tahap ini terdiri dari 11.1% pekerja lelaki dan 8.3% terdiri dari pekerja wanita. Seterusnya dari jumlah keseluruhan pekerja ini hanya 2.8% daripada mereka mendapat pendidikan sehingga ke Tingkatan 3 dan lulus Sijil Rendah Pelajaran. Terdapat juga dikalangan responden yang tidak dapat meneruskan pelajaran disebabkan kemiskinan. Salah seorang dari responden yang ditemui menyatakan;

'Selepas tamat peperiksaan saya terus bekerja di tempat ini hinggalah sekarang. Walaupun apabila keputusan peperiksaan diumumkan saya telah lulus, tetapi disebabkan keluarga saya kurang mampu saya terpaksa meneruskan kerja'

(Abu Bakar Bin Salleh, 16 tahun, Operator)

Kelima mereka yang mendapat pendidikan sehingga ke Tingkatan 4 - 5, mereka ini sebenarnya hanya tamat sehingga ke Tingkatan 5 tetapi gagal dalam Peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia dari jumlah ini 5.6% terdiri dari pekerja lelaki dan 8.3% terdiri dari pekerja wanita.

Kategori yang seterusnya ialah mereka yang mendapat pendidikan sehingga ke peringkat Menengah Rendah dan mereka ini telah lulus dalam peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia. Golongan yang mendapat pendidikan sehingga ketahap ini berjumlah 13.9% bagi kedua-dua jantina. Walaupun pekerja yang digolongkan kedalam kumpulan ini lulus dalam peperiksaan namun mereka tidak menyambung pelajaran keperingkat yang lebih tinggi. Antara sebab yang menimbulkan situasi begini ialah kehilangan minat untuk belajar dan ketidak mampuan keluarga lalu mereka terpaksa bekerja.

Akhir sekali taraf yang boleh dikira tertinggi, iaitu mereka yang mendapat pendidikan sehingga ke Tingkatan 6 dan yang lebih. Bagi kategori ini tidak terdapat seorang pekerja pun yang bekerja di kilang bukan elektronik mendapat pendidikan sehingga mencapai ketahap ini.

#### **2.2.5 : Pengagihan Pendapatan.**

Pendapatan merupakan upah yang diterima oleh seseorang pekerja hasil dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Pendapatan menjadi matlamat utama setiap individu yang bekerja, terutamanya untuk memenuhi keperluan hidup. Setiap individu mempunyai pengagihan pendapatan yang berbeza antara seseorang dengan seseorang yang lain. Perbezaan yang dimaksudkan di sini ialah dari segi jumlah peruntukan. Pengkaji telah menyenaraikan



beberapa keperluan yang difikirkan perlu dan wajar dilakukan oleh seseorang pekerja. Keperluan ini telah dibahagikan kepada sembilan. Sila rujuk jadual 2.10;

Jadual 2.10 : Purata Pendapatan Yang Telah Diperuntukan Bagi Keperluan Pekerja Kilang Bukan elektronik.

Pengagihan Pendapatan	Purata Pendapatan	
	Lelaki	Wanita
Makanan	44.8%	47.1%
Pakaian	21.6%	14.6%
Sewa	-	19 %
Pelajaran Anak	15.1%	21.2%
Hiburan	8 %	4 %
Rawatan Doktor	4 %	3 %
Bil Air	2.1%	1.7%
Bil Elektrik	2.6%	3.3%
Untuk Keluarga	19.1%	14.5%

Pengagihan pendapatan seperti pada jadual di atas memberi gambaran yang jelas tentang perbelanjaan yang telah dilakukan oleh pekerja kilang bukan elektronik. Sembilan keperluan utama telah disenaraikan. Keperluan asas yang utama ialah makanan, bagi keperluan ini didapati pekerja lelaki telah memperuntukkan 44.8% dan pekerja wanita memperuntukkan 47.1% dari pendapatan mereka.

Keperluan kedua meliputi pakaian, purata pendapatan yang telah diperuntukan oleh pekerja lelaki didapati lebih tinggi

berbanding dengan pekerja wanita. Pekerja lelaki telah memperuntukkan sebanyak 21.6% dari pendapatan mereka dan pekerja wanita memperuntukkan sebanyak 14.6% sahaja. Keadaan ini bertentangan dengan peruntukkan yang telah dibuat oleh pekerja kilang elektronik. Masalah ini timbul disebabkan lebih ramai pekerja wanita yang bekerja di kilang bukan elektronik telah berkahwin (50%) berbanding dengan pekerja lelakinya yang masih bujang sejumlah 72.2%. Pastiya pekerja wanita yang telah berkahwin ini membelanjakan sebahagian dari pendapatannya untuk keperluan keluarga berbanding keperluan diri.

Keperluan yang ketiga diperuntukkan oleh pekerja yang tidak mempunyai rumah sendiri. Berdasarkan kepada jadual 2.10, hanya pekerja wanita yang memperuntukkan sejumlah 19% daripada purata pendapatan mereka untuk membayar sewa rumah. Kesemua pekerja lelaki kategori kilang bukan elektronik tinggal di rumah sendiri oleh itu tidak terdapat sebarang peruntukkan yang dibuat oleh mereka untuk keperluan ini.

Seterusnya keperluan yang keempat dibuat oleh pekerja yang mempunyai anak-anak yang bersekolah. Pekerja lelaki telah memperuntukkan sebanyak 15.1% dan pekerja wanita memperuntukkan sejumlah 21.2% dari pendapatan mereka untuk keperluan ini.



Kelima keperluan untuk hiburan, seperti yang telah dinyatakan ia meliputi perbelanjaan yang dibuat oleh pekerja untuk kegiatan seperti menonton wayang gambar, bersiar-siar, berkelah dan lain-lain. Pekerja lelaki secara puratanya telah memperuntukkan sejumlah 8 % dari pendapatannya dan pekerja wanitanya pula memperuntukkan hanya separuh dari peruntukkan yang dibuat oleh pekerja lelaki.

Pekerja kategori kilang bukan elektronik nampaknya terpaksa memperuntukkan sejumlah kecil dari pendapatan mereka untuk keperluan rawatan doktor. Ini disebabkan ada di antara kilang kategori ini yang tidak menyediakan kemudahan rawatan kesihatan untuk pekerja samada klinik di dalam kilang mahupun klinik persendirian.

Seterusnya peruntukkan yang boleh dikirakan kecil tetapi satu kemestian. Peruntukkan ini merupakan pembayaran yang dibuat untuk bil samada bil air atau pun bil elektrik. Bagi bil air pekerja lelaki telah memperuntukkan sejumlah 2.1% dan 1.7% bagi pekerja wanita. Sementara untuk bil elektrik pula sejumlah 2.6% telah diperuntukkan oleh pekerja lelaki dan 3.3% oleh pekerja wanita.

Akhir sekali peruntukkan yang dilakukan oleh pekerja kilang bukan elektronik untuk diberikan kepada keluarga. Sama seperti pekerja kilang elektronik, hanya pekerja yang belum

berkahwin sahaja memperuntukkan sejumlah tertentu untuk keperluan ini. Secara puratanya sejumlah 19.1% dari pendapatan pekerja lelaki telah diperuntukkan untuk ini dan 14.5% bagi pekerja wanita.

### 3.1 : Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat dibuat di sini ialah, didapati pekerja kilang bukan elektronik memperuntukkan sejumlah yang agak besar untuk keperluan makanan diikuti oleh peruntukkan untuk keluarga dan yang lainnya.



Bab 3 : Kemudahan Yang Disediakan Oleh Pihak  
Majikan Dan Perlindungan Undang-Undang.

3.1 : Kesihatan.

Salah satu daripada tanggungjawab sosial pihak majikan terhadap pekerja ialah menjaga kebajikan mereka. Antara yang paling asas ialah membekalkan peralatan atau kelengkapan yang diperlukan oleh setiap pekerja. Peralatan atau kelengkapan ini diperlukan untuk menghindari pekerja dari bahaya yang tidak diingini. Di antara peralatan yang diperlukan seperti sarung tangan, penutup hidung, kasut getah, kasut kain, cermin mata gelap, apron, topi dan Jump Suit.

Pemakaian atau penggunaan alat kelengkapan ini dapat menghindarkan diri pekerja dari kesan buruk yang boleh didapati dari persekitaran tempat bekerja. Kita boleh mengambil contoh dari penggunaan penutup hidung, ia digunakan bagi mengelakkan dari habuk dan menghalang dari terhidu bahan kimia yang beracun. Penggunaan kasut getah dapat mengelakkan dari jangkitan kuman yang boleh membawa penyakit kulit, penggunaan kasut getah ini diperlukan oleh mereka yang bekerja di persekitaran yang berair. Manakala penggunaan sarung tangan pula dapat mengelakkan dari terkena asid serta dapat melindungi tangan dari kesan panas dan melecur.

Kesihatan pekerja juga perlu dijaga oleh majikan untuk menentukan produktiviti mereka sentiasa mencapai kesatu tahap yang tinggi. Pihak pengurusan dalam hal ini cuba mengurangkan cuti sakit yang boleh diambil oleh pekerja. Kebiasaanya untuk sakit-sakit biasa, cuti sakit yang dibenarkan tidak boleh melebihi dua hari. Ini tidak termasuk cuti sakit yang akibat kemalangan yang parah dan cuti bersalin. Oleh itu untuk mengelakkan dari berlakunya pengambilan cuti sakit yang sewenag-wenangnya maka pihak majikan akan menentukan beberapa buah klinik tertentu sahaja yang boleh digunakan perkhidmatanya. Hanya dengan surat cuti sakit dari klinik yang berkenaan sahaja yang akan dibayar apabila tuntutan dibuat.

Ada juga di antara pihak majikan yang menyedari tanggungjawab sosial mereka dan mengambil inisiatif dengan mendirikan klinik khas di dalam kilang. Penyediaan klinik di dalam kawasan kilang merupakan satu tindakan yang wajar dari segi teorinya. Di mana para pekerja akan lebih dipertanggungjawabkan oleh pihak majikan. Contohnya bila berlaku kemalangan kecil di tempat kerja, klinik ini akan mengambil alih. Para pekerja juga dibolehkan beristirehat dalam tempoh tertentu sekiranya mengalami masalah seperti pening-pening atau demam semasa ditempat kerja.

Berdasarkan kajian yang telah dibuat dikalangan beberapa buah kilang, ada yang menyediakan kemudahan seperti ini dan ada yang tidak menyediakan kemudahan ini. Walaubagaimanapun



kilang-kilang seperti ini biasanya akan berurusan dengan klinik tertentu yang telah dipilih oleh pihak pengurusan. Kebiasaan yang berlaku terhadap pemilihan sesebuah klinik itu berdasarkan kepada jumlah pekerja yang terdapat. Ini bermakna jika di kawasan atau daerah A contohnya terdapat jumlah pekerja yang ramai, maka sebuah klinik akan dipilih. Ianya bertujuan untuk memudahkan pekerja. Sesebuah kilang itu juga seringkali memilih lebih dari sebuah klinik. Jadual berikut menunjukkan jumlah kilang yang dikaji dan kemudahan klinik yang disediakan.

Jadual 3.1 : Jenis kilang dan kemudahan klinik yang disediakan.

Nama kilang	Ada klinik	Tidak ada klinik
A	Ada	Tidak ada
B		Tidak ada
C		
D		Tidak ada
E		Tidak ada
F		Tidak ada

\* Kilang A,B,C ; Terdiri dari kilang elektronik.  
Kilang D,E,F ; Terdiri dari kilang bukan elektronik

Berdasarkan kepada jadual di atas terdapat hanya sebuah kilang sahaja yang menyediakan kemudahan klinik di dalam kilang. Ini bermakna hanya 16.6% sahaja dari jumlah kilang yang dikaji mempunyai klinik sendiri. Kilang tersebut tergolong di

bawah kategori kilang elektronik. Manakala yang selebihnya tidak menyediakan kemudahan ini. Kilang-kilang ini berurusan dengan klinik persendirian untuk memenuhi keperluan pekerjaanya.

Walaupun bagaimanapun dengan adanya klinik khas di dalam kilang dapat membantu menjaga kebajikan pekerja. Namun sejauh manakah kemampuan perkhidmatan yang dapat diberikan oleh klinik tersebut? Sebagai masyarakat yang prihatin kita seharusnya memberi perhatian. Persoalannya adakah doktor atau jururawat yang ditugaskan di klinik tersebut bertugas sepenuh masa. Adakah terdapat peralatan dan kelengkapan yang wajar di klinik tersebut atau sekadar kewujudan klinik itu hanya pada nama sahaja? Salah seorang sari responden yang ditemui telah memberi komen tentang perkhidmatan yang diterimanya.

Suatu hari saya rasa kurang sihat, lalu saya cuba mendapat kebenaran untuk ke klinik. Jururawat yang bertugas sekadar bertanya apa sakit saya, tanpa menyentuh atau memeriksa badan saya, beliau terus memberi pil dan kemudian meminta saya menelan pil tersebut.

(Zaini Siroon, Operator Pengeluaran, 26 Tahun).

Menurut satu simposium yang telah dibentangkan oleh Profesor W.O.Phoon yang bertema **Occupational Medicine** menyatakan bahawa satu kajian mengenai jururawat yang ditugaskan di klinik kilang-kilang elektronik. Kajian ini dibuat di Semenanjung Malaysia sahaja, dari 73 orang jururawat yang ditugaskan, 24



orang daripada mereka ditugaskan di kilang elektronik. Antara tugas-tugas yang telah ditetapkan; melakukan pemeriksaan kesihatan, mengubati pesakit, X ray dan memberi bimbingan kaunseling. Namun hanya sebilangan kecil dari para jururawat ini yang benar-benar mendapat latihan dalam bidang ini. Satu lagi masalah yang timbul ialah para jururawat ini lebih mudah berhubung dan menyelesaikan masalah dengan pekerja wanita. Keadaan ini disebabkan oleh pendedahan yang lebih kepada kaum wanita. (Sila lihat lampiran A)

### 3.2 : Insentif.

Insentif merupakan satu pemberian yang bertujuan untuk memberi galakan atau dorongan kepada pekerja, untuk meningkatkan lagi produktiviti supaya mencapai satu tahap yang tinggi. Tahap ini pada jangkaan pihak majikan masih mampu dicapai oleh pihak pekerja, tetapi mereka hanya perlu diberi insentif sebagai sokongan untuk mencapai matlamat tersebut. Insentif yang diberikan berlaku dalam dua bentuk, pertama insentif berbentuk wang dan yang kedua bukan berbentuk wang. (Sila lihat lampiran B dan C).

Insentif yang diberikan oleh sesebuah syarikat adalah berbeza antara satu sama lain. Masing-masing cuba memberi insentif yang terbaik dan dijangka dapat menarik minat dan perhatian pekerja, seterusnya mendapat kelebihan dan keuntungan. Antara insentif yang ditawarkan adalah seperti berikut;

- A : Bekerja lima hari seminggu.
- B : Gaji dan elaun bulanan yang menarik.
- C : kenaikan gaji setiap bulan.
- D : tempoh percubaan selama tiga bulan.
- E : Kenaikan gaji setelah tamat tempoh percubaan.
- F : Peluang mendapat latihan di luar negeri.
- G : Tempat tinggal percuma yang lengkap.
- H : Kafetaria yang moden dan menarik.
- I : Perkhidmatan perubatan percuma (Klinik panel syarikat 24 jam)
- J : Rawatan hospital ditanggung oleh syarikat.
- K : Bilik rawatan di dalam kilang.
- L : Bilik sembahyang berhawa dingin disediakan.
- M : Perancangan istimewa kredit cuti tahunan.
- N : Kenderaan percuma untuk pulang ke kampung pada masa cuti perayaan.
- O : Aktiviti sukan dan rekrasi yang ditaja oleh syarikat.
- P : Makanan percuma apabila bekerja lebih masa.

Insentif berbentuk wang seperti yang dinyatakan; gaji, elaun dan bonus. Setiap kilang yang dikaji masing-masing menawarkan insentif yang tersendiri untuk menggalakkan pekerja. Contohnya dari segi pembayaran upah yang diberikan, adalah berbeza di antara sebuah kilang dengan kilang yang lain. Sila



rujuk jadual 3.2 untuk mendapat penjelasan yang lebih lanjut.

Jadual 3.2 : Gaji pokok yang dibayar oleh setiap kilang yang dikaji.

Kilang	Gaji pokok
A	\$ 300.00
B	\$ 220.00
C	\$ 300.00
D	\$ 220.00
E	\$ 270.00
F	\$ 230.00

Apa yang dapat digambarkan dari jadual di atas ialah kilang elektronik berjaya memberi insentif yang lebih baik kepada pekerjaanya berbanding dengan insentif yang diberikan oleh kilang bukan elektronik. Bonus juga merupakan salah satu daripada bentuk insentif yang diberikan oleh majikan. Penilaian untuk memberi bonus ini bergantung kepada majikan masing-masing. Setiap buah kilang memberi penilaian yang berbeza untuk memberi bonus kepada pekerja. Namun terdapat juga kilang yang tidak memberikan sebarang bonus kepada pekerjaanya.

Ada di antara pemberian bonus ini berdasarkan kepada tempoh masa seseorang pekerja bekerja dan dari sini nilai bonus akan ditentukan. Kebiasaannya bonus diberikan sekali setahun dan dikeluarkan pada penghujung tahun, iaitu pada bulan Disember. Terdapat juga kilang yang memberi bonus sebanyak dua

kali setahun. Bonus penuh bermaksud, sejumlah wang yang dinilai berdasarkan gaji sebulan, diberikan kepada mereka yang bekerja samada setahun atau lebih. Semakin lama seseorang itu bekerja semakin tinggi bonus yang diterimanya. Namun bagi mereka yang baru bekerja sebelum bulan Disember dan tempoh bekerjanya belum mencapai setahun ada yang turut mendapat bonus, tetapi jumlahnya kurang dari sebulan gaji. Ini semua bergantung kepada budi bicara pihak majikan. Jadual berikut menunjukkan peruntukan bonus yang diberikan oleh pihak majikan kepada pekerja masing-masing.

Jadual 3.3 : Bonus yang diberikan oleh setiap kilang.

Jenis kilang	Bonus diberikan	Bonus tidak diberi	Jumlah
# A	ya		1 bulan
B	ya		1 bulan
C	ya		1 bulan
D	ya		1 bulan
E		ya	
F	ya		1 bulan

\* A,B,C terdiri dari kilang elektronik.

Merujuk kepada jadual di atas, didapati ketiga-tiga kilang elektronik yang dikaji mengeluarkan bonus sejumlah sebulan gaji kepada semua pekerjanya. Hanya sebuah kilang yang mengeluarkan bonus dua kali setahun iaitu kilang A, bonus ini

# Mengeluarkan bonus dua kali setahun.



diberikan pada;

- 1 : Pada penghujung Disember, sebanyak sebulan gaji.
- 2 : Pada bulan April, sejumlah 3% dari gaji bulanan.

Sementara itu bagi kilang bukan elektronik dua buah kilang telah memberi bonus sebanyak sebulan gaji. Hanya sebuah kilang sahaja iaitu kilang E tidak mengeluarkan sebarang peruntukan sebagai bonus kepada pekerja.

Selain daripada bonus terdapat beberapa lagi bentuk ganjaran yang diberikan secara tunai atau cash benefits. Contohnya kilang A telah menyenaraikan beberapa bentuk keuntungan yang dibayar secara tunai. Antara yang disenaraikan seperti;

- 1 : Elaun shif.
- 2 : Kerja lebih masa.
- 3 : Elaun kerja lebih masa.
- 4 : Insentif kehadiran.
- 5 : Bonus produktiviti.
- 6 : Elaun pengangkutan.

Elaun shif dibahagikan kepada dua, pertama untuk shif tengahari telah diperuntukan sebanyak \$ 2.00. Manakala yang kedua pula elaun shif malam, ia lebih tinggi iaitu \$ 4.00 bagi setiap shif. Kerja lebih masa untuk semua peringkat jawatan dari

operator pengeluaran, kerani, juruteknik dan penyelia mempunyai kadar tertentu seperti yang telah ditetapkan, samada untuk hari minggu atau hari kelepasan am. Pekerja yang melakukan kerja lebih masa melebihi 2 jam akan menerima elaun makan sebanyak \$ 2.00. Elaun kehadiran pula diperuntukkan kepada pekerja yang bekerja tanpa mengambil sebarang cuti dalam tempoh sebulan. Sekiranya seserorang pekerja itu mengambil cuti sakit dalam mana-mana bulan beliau tidak akan menerima elaun kehadiran. Jumlah yang telah diperuntukkan untuk elaun kehadiran adalah mengikut syarikat. Ada syarikat yang menawarkan elaun kehadiran yang tinggi. Secara puratanya elaun kehadiran yang diberikan antara \$ 20.00 hingga \$ 60.00 sebulan.

Satu lagi perkara yang boleh dikira menarik ialah mengenai bonus yang diberikan setiap tiga bulan sekali, elaun ini diberi berdasarkan kepada produktiviti. Apa yang harus diingatkan di sini, tidak semua kilang yang dikaji memberi intensif seperti yang telah dinyatakan di atas. Jelasnya kilang elektronik lebih banyak meperuntukkan elaun berbanding dengan kilang bukan elektronik.

### 3.3 : Pertubuhan Keselamatan Sosial (SOKSO).

Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO), bertindak sebagai badan insuran. Ia ditubuhkan pada tahun 1971, bertujuan



melindungi pekerja berdaftar yang sentiasa berdepan dengan risiko kecederaan atau maut disebabkan kemalangan perusahaan. Sehingga tahun 1990 seramai 4 57 943 juta pekerja yang berdaftar dengan Perkeso diseluruh negara termasuk Sabah dan Sarawak, dikatakan telah membayar caruman mengikut Akta Keselamatan Sosial Pekerja yang digubal pada 1969. Caruman ini dibayar mengikut 106 086 majikan yang berdaftar dan juga bertindak sebagai agen membayar bagi pihak pekerja. (Berita Harian, Ogos 1991)

Tujuan penubuhan Perkeso ini adalah bagi melindungi keselamatan sosial pekerja-pekerja di sektor swasta termasuk badan-badan berkanun. Aktiviti-aktivitinya ialah memberi faedah keselamatan sosial kepada pekerja dan tanggungan mereka sekiranya mereka meninggal dunia atau tidak berkeupayaan. Memberi perlindungan dari bahaya pekerjaan, penyakit khidmat atau gangguan kesihatan yang diakibatkan oleh kesan pekerjaan yang mereka lakukan. Satu perkhidmatan baru atau perkhidmatan pemulihan diwujudkan untuk memenuhi keperluan yang mendesak. Tujuannya untuk mengembalikan atau menyesuaikan semula orang-orang yang cacat anggota ke dalam masyarakat dengan cara mendapatkan pekerjaan. Melalui cara ini para pekerja yang cacat ini akan terus memberi sumbangan dan berperanan memajukan negara. Pertadbiran Perkeso juga berbeza dari skim insuran sosial yang lain, kerana dari segi premium polisi insuran yang dibayar kepada Perkeso adalah dimestikan mengikut undang-undang yang

termaktub dan segala kos pentadbirannya dibiayai oleh kerajaan.

Menurut Hidzir Yahya dalam artikelnya yang bertajuk **Perlindungan Undang-Undang Pekerja (1976 : 39-42)** ada menyebut tentang beberapa faedah yang disediakan oleh skim keselamatan sosial, antaranya;

- 1 : Rawatan perubatan kepada orang yang dijamin dan mengalami ketidakupayaan bekerja akibat kecederaan yang dialami.
- 2 : Memberi bayaran yang berkala kepada orang yang berkekaan yang mengalami ketidakupayaan akibat kecederaan semasa bekerja. Ketidakupayaan ini boleh dibahagikan kepada tiga jenis yang utama.
  - a. Ketidakupayaan sementara.
  - b. Ketidakupayaan kekal.
  - c. Ketidakupayaan separuh kekal.
- 3 : Bayaran bagi kecederaan sementara dibuat sehingga kecederaan itu sembuh, dan untuk kecederaan yang berkekalan faedah yang akan didapati adalah untuk seumur hidup.
- 4 : Bayaran berkala yang diberikan kepada orang yang bergantung kepada orang berkekaan yang mati akibat kecederaan yang dialami semasa bekerja.



- 5 : Memberi anggota palsu kepada pekerja yang kudung mana-mana anggota.
- 6 : Lain-lain faedah seperti belanja pengkebumian dan lain-lain.

Akta ini digunakan oleh seluruh kaum pekerja di Malaysia. Pada peringkat permulaannya semua majikan yang mempunyai pekerja lebih dari lima orang perlu mendaftar. Bagaimana pun ia memberi kuasa kepada menteri untuk meluaskan penggunaanya kepada perusahaan yang mengambil kurang dari lima orang pekerja. Pekerja yang dilindungi di bawah akta ini ialah seorang pekerja yang diambil dengan dibayar gaji di bawah kontrak perkhidmatan atau latihan dengan seseorang majikan berkenaan.

Harus diingatkan di sini antara pekerja yang tidak dilindungi ialah mereka yang mendapat gaji lebih dari \* \$ 500.00 sebulan. Perlu diambil perhatian bahawa istilah pekerja dalam akta keselamatan sosial ini adalah berbeza dengan istilah pekerja dalam Ordinan Pampasan Pekerja 1952. Pekerja yang terlibat dengan kerja-kerja yang non-manual dan mendapat lebih daripada \$ 400.00 sebulan tetapi tidak lebih dari \* \$ 500.00 sebulan (mereka yang tidak dilindungi dibawah Ordinan Pampasan Pekerja) adalah juga dilindungi dalam skim keselamatan sosial.

---

\* Mengikut Akta Keselamatan Sosial 1969, had kelayakan pekerja mendapat perlindungan pertubuhan ini telah dinaikkan dari \$ 1 000.00 - \$ 2 000.00 mengikut pindaan.



Mungkin ramai di antara kita yang memandang ringan terhadap pencaruman Perkeso, tetapi harus diingatkan bahawa tenaga kerja merupakan nadi penggerak kemajuan negara dan ia juga menjadi satu eset penting. Lantaran itu perhatian perlu diberikan demi menjaga keselamatan dan nyawa mereka. Berdasarkan artikel V.Ashok dalam Berita Harian bertarikh 13hb. Ogos 1991, memaparkan berlakunya peningkatan kadar kemalangan perusahaan termasuk mereka yang tercedera atau maut. Pada tahun 1986 contohnya sebanyak 73 253 kes telah dilaporkan. Manakala pada tahun lalu (1990) kadar ini dilaporkan mengalami peningkatan sebanyak 71% kepada 125 302 kes. Jelasnya kepada kita bahawa dalam tempoh 5 tahun sahaja begitu banyak kemalangan yang berlaku.

Walaupun bagaimanapun dalam perkembangan terbaru fungsi perkeso telah dipertikaikan kerana dari keseluruhan ahli-ahli yang berdaftar hanya 50% sahaja yang membayar caruman manakala yang selebihnya dikatakan gagal menjelaskan caruman hingga tahun lalu. Angka ini sewajarnya diberi perhatian yang lebih. Menurut sumber Perkeso sendiri antara punca yang menyebabkan berlakunya keadaan begini disebabkan beberapa faktor;

- 1 : Sikap majikan sendiri yang gagal melaksanakan caruman pekerja masing-masing.
- 2 : Kelembapan bahagian penguatkuasa Perkeso mengawasi rekod pembayaran.
- 3 : Sebahagian dari pekerja berdaftar terbabit



dengan beberapa sektor pekerjaan seperti pembinaan, pembuatan dan perladangan telah bertukar majikan, oleh itu caruman gagal dilakukan walaupun nama mereka masih berdaftar dengan Perkeso.

- 4 : Majikan baru tidak mendaftar nama pekerja terbabit.
- 5 : Gagal mengesan kadar caruman yang rendah atau pencarum yang kurang aktif.
- 6 : Kekurangan inisiatif dan pengawasan oleh bahagian penguatkuasa Perkeso meneliti perkembangan seumpama ini.

Pihak kerajaan telah mengambil inisiatif dalam hal ini demi menjaga kepentingan dan keselamatan pekerja, khususnya di kilang. Maka itu Akta Kilang dan Jentera 1967 telah digubal. Usaha -usaha juga dilakukan dari masa kesemasa untuk membendung dan seterusnya mengurangkan gejala yang tidak diingini akibat kecuaihan majikan dalam menyediakan kemudahan bagi keperluan pekerja. Perkeso juga melalui Kementerian Sumber Tenaga Manusia telah menjalankan pelbagai usaha agar pekerja sentiasa peka dengan tanggungjawab mereka sebagai pencarum.

### 3.4 ; Kumpulan Wang Simpanan Pekerja ( KWSP ).

Jaminan sosial untuk pekerja termaktub dalam Ordinan Simpanan Wang Pekerja 1951 ( Employee's Provident Fund Ordinance ). Ini merupakan salah satu daripada langkah yang telah diambil bertujuan untuk menjaga kebajikan pekerja. Para majikan yang menjalankan operasi dengan menggunakan pekerja lebih daripada 5 orang perlu membuat potongan untuk Kumpulan Wang Simpanan Pekerja. Kadar yang telah ditetapkan adalah sebanyak 9%, yang akan dipotong dari jumlah gaji pekerja dan sebanyak 11% lagi perlu disumbangkan oleh pihak majikan. Ini bermakna pihak majikan perlu memperuntukan jumlah yang lebih besar untuk disumbangkan kepada tabungan Kumpulan Wang Simpanan Pekerja. Selaras dengan apa yang menjadi slogan Pertubuhan Kumpulan Wang Simpanan Pekerja simpanan untuk hari tua anda. Ia merupakan langkah yang wajar bagi menjaga kepentingan dan kebajikan pekerja. KWSP juga berkeupayaan membantu pekerja yang tidak berkeupayaan untuk bekerja dengan memberi saguhati yang berbentuk bantuan yang lebih dikenali sebagai bantuan hilang keupayaan. Pekerja yang ditimpa kemalangan hingga menyebabkan hilang keupayaan dibolehkan mengeluarkan semua tabungan dari Kumpulan Wang Simpanan Pekerja. Menurut syarat-syarat yang telah ditetapkan , wang simpanan itu tidak boleh dikeluarkan kesemuanya sebelum mencapai umur 55 tahun. Walaubagaimanapun Lembaga Kumpulan Wang Simpanan Pekerja telah melaksanakan perbagai polisi



untuk kemudahan pencarum. Di mana dalam kes-kes tertentu pengeluaran wang simpanan tersebut boleh dilakukan, contohnya untuk pembelian rumah. Pengeluaran simpanan ini terbahagi kepada dua jenis. Pertama pengeluaran kesemua simpanan dan yang kedua pengeluaran sebahagian dari simpanan. Pengeluaran kesemua simpanan hanya boleh dilakukan bila usia pencarum mencapai 55 tahun. Manakala pengeluaran sebahagian boleh dilakukan sebanyak 1/3 dari jumlah keseluruhan bila mencapai umur 50 tahun dan pengeluaran untuk pembelian rumah. Pengeluaran untuk pembelian rumah boleh dibuat sehingga 40% dari harga rumah.

Lembaga Kumpulan wang Simpanan Pekerja ditubuhkan pada April 1951 dan dikuatkuasa pada tahun yang sama. Pada peringkat awal penubuhan lembaga ini sehinggalah ke tahun 1975, para pekerja membayar caruman sebanyak 5% dan majikan juga sebanyak 5%. Kemudian jumlah caruman telah meningkat menjelang tahun 1975 hingga tahun 1980 dan seterusnya sehinggalah sekarang, jumlah caruman pekerja sebanyak 9% dan pihak majikan dikehendaki menyumbangkan sebanyak 11%. Sila rujuk jadual 3.4 di bawah;

Jadual 3.4 : Jumlah caruman pekerja dan majikan  
antara tahun 1952 - 1990.

Tahun	Caruman Pekerja	Caruman Majikan	Jumlah
1952 - 1975	5%	5%	10 %
1975 - Nov 1980	6%	7%	13 %
Nov 1980 - Dis 1989	9%	11%	20 %

Sumber - Rencana yang diterbitkan oleh RTM.

Undang-undang diwujudkan Kumpulan Wang Simpanan Pekerja ini bertujuan untuk memberi kemudahan sosial semasa persaraan dan melindungi hari tua. Maka wang ini hanya boleh dikeluarkan apabila salah satu dari syarat di bawah berlaku.

- 1 : Orang itu telah mati dan warisnya berhak mendapatkan wang tersebut.
- 2 : Orang itu mencapai umur 55 tahun.
- 3 : Ia tidak boleh bekerja lagi.
- 4 : Ia meninggalkan Malaysia untuk selamanya.
- 5 : 1/3 dari wang boleh dikeluarkan bila mencapai umur 55 tahun.

Selain dari memberi perlindungan dan jaminan sosial kepada pekerja Lembaga Kumpulan Wang Simpanan Pekerja juga memberi sumbangan yang besar terhadap pembangunan negara. Contohnya pada tahun 1990 Lembaga ini memberi pinjaman dalam negara sejumlah 36 130 juta ringgit dalam bentuk surat jaminan kerajaan.

### 3.5 : Perlindungan Undang-Undang.

Pekerja memainkan peranan penting dalam sektor pembangunan samada perkilangan, perladangan, perlombongan dan lain-lain sektor. Ia bertindak sebagai nadi penggerak kepada sektor berkenaan. Memandangkan peranan tenaga buruh yang begitu penting, maka perhatian yang sewajarnya harus diberikan supaya



mereka mendapat jaminan yang setimpal dengan sumbangan tenaga yang telah mereka curahkan demi kemakmuran negara.

Menurut risalah yang diterbitkan oleh bahagian penerangan Kementerian Penerangan, mengenai industri menyatakan bahawa kerajaan sentiasa mengambil berat tentang kebajikan dan keselamatan pekerja dengan mengadakan undang-undang untuk memastikan tenaga kerja mendapat layanan yang adil dan setimpal. Bagi menjaga kebajikan pekerja Skim Insuran Bencana Pekerjaan dan Skim Pencen telah ditubuhkan mengikut Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969. Akta ini memberi perlindungan kepada mereka yang berinsuran dari kejadian di luar jangkaan, bencana kerja termasuk penyakit khidmat. Tujuan perlaksanaan yang begitu rapi dibuat semata-mata untuk menjamin kilang-kilang yang beroperasi mematuhi undang-undang buruh samada dari segi pembayaran gaji, cuti tahunan bergaji, cuti sakit bergaji, elaun bersalin dan lain-lain.

Jaminan yang sepatutnya hendaklah diberikan supaya mereka mendapat jaminan yang baik dari segi kehidupan, ekonomi dan sosial. Perlindungan ini diberikan melalui saluran-saluran tertentu seperti undang-undang. Di Malaysia berbagai undang-undang telah digubal khususnya untuk melindungi pekerja atau golongan buruh. Undang-undang mengenai buruh telah bermula di negara ini semenjak tahun 1960 an lagi. Pada masa itu undang-undang yang digubal berdasarkan undang-undang yang terdapat di England.

Kerajaan pada zaman pemerintahan penjajah tidak campurtangan dalam hal-hal mengenai perhubungan perusahaan (Industri Relation). Hanya selepas negara mencapai kemerdekaan, kerajaan telah memulakan sedikit sebanyak kawalan supaya negara dapat mengatasi krisis ekonomi negara yang mungkin timbul. Sehubungan dengan itu kerajaan telah menggubal beberapa undang-undang untuk menentukan perhubungan perusahaan berada dalam keadaan baik. Antara undang-undang yang telah digubal;

#### 3.5.1 : Ordinan Pekerja.

Ordinan ini berhubung dengan aspek yang berkaitan dengan pekerja. Seseorang majikan boleh mengambil pekerja mengikut syarat-syarat yang telah ditetapkan. Ordinan ini juga telah menetapkan syarat-syarat minima yang perlu untuk sesuatu kontrek perkhidmatan. Ini akan memastikan pekerja tersebut mendapat perlindungan tanpa ditindas oleh pihak majikan. Walaubagaimanapun Ordinan ini tidak meliputi kesemua golongan buruh tetapi hanya meliputi hanya sesetengah kelas buruh tertentu sahaja. Skop Ordinan ini meliputi perkara-perkara yang berkenaan dengan kontrek perkhidmatan masa bekerja, hari cuti, bayaran gaji dan lain-lain.

Berdasarkan kontrek perkhidmatan yang bertulis mestilah ada peruntukan yang menentukan cara bagaimana untuk menamatkan kontrek. Menurut Seksyen 10 (2), salah satu pihak



dalam kontrak perkhidmatan itu boleh menamatkan kontrak dengan memberi satu bulan notis atau salah satu pihak yang lain boleh menamatkan kontrak tanpa memberi notis, tetapi mesti membayar jumlah bayaran yang sama dengan gaji yang sepatutnya didapati pada masa notis sepatutnya diberikan. Sekiranya dalam kontrak ini salah satu pihak telah memecahkan kontrak, perkhidmatan itu bertanggungjawab membayar sejumlah bayaran yang sama dengan gaji yang sepatutnya pada masa notis diperlukan **Seksten 13 Ordinan Pekerjaan.**

Kontrak perkhidmatan walaupun bagaimanapun boleh ditamatkan oleh majikan dengan tidak payah memberi notis atas alasan kelakuan tidak sopan pekerja. Seseorang pekerja juga boleh menamatkan kontrak bekerja tanpa memberi notis atas alasan layanan yang diberikan tidak memuaskan atau dipaksa melakukan kerja yang mendedahkan pekerja kepada bahaya seperti sakit atau bahaya kecederaan **Seksyen 14.** Majikan juga tidak dibenarkan memotong gaji kecuali menurut cara yang dibenarkan oleh ordinan tersebut **Seksyen 24 (1)**, tetapi potongan boleh dibuat dalam keadaan tertentu seperti berikut:-

- 1 : Potongan dengan permintaan bertulis oleh buruh yang berkenaan untuk membayar kepada Kesatuan Sekerja atau Syarikat Kerjasama yang berdaftar.
- 2 : Potongan seperti yang dibenarkan oleh mana-mana undang-undang bertulis yang lain.

- 3 : Potongan yang berkenaan bertulis oleh Pesuruh  
Jaya Buruh.

Seksyen 24 (3) pula membenarkan potongan gaji untuk membayar barang-barang yang dibeli secara hutang daripada kedai yang dijalankan oleh Syarikat Kerjasama yang berdaftar. Secara amnya Seksyen 24 (4) menetapkan bahawa setiap potongan tidak boleh melebihi 50% daripada gaji yang didapati.

Ada juga peruntukan dalam ordinan yang berkenaan ini menyebut bahawa seseorang pekerja itu patut diberikan masa rehat selama sehari dalam seminggu (Seksyen 59). Ordinan ini juga menetapkan bahawa kontrek perkhidmatan tidak boleh menyekat hak pekerja untuk campur tangan dalam Kegiatan Kesatuan Sekerja yang berdaftar.

### 3.5.2 : Ordinan Kesatuan Sekerja 1959.

Kesatuan Sekerja merupakan satu organisasi yang ditubuhkan untuk melindungi dan menjaga kepentingan ahli-ahlinya dari segi ekonomi dan sosial. Kesatuan Sekerja seperti yang ditakrifkan dibawah Seksyen 2 Ordinan ini bermaksud;

- 1 : Mengatur perhubungan di antara pekerja dan majikan atau di antara pekerja dan pekerja.
- 2 : Mewujudkan perwakilan di antara samada pekerja atau majikan dalam soal-soal yang dipertikaikan.



- 3 : Menggalakkan atau menganjurkan atau membelanjai mogok (Strikes atau Lock-Outs) dalam sesuatu perusahaan.

Matlamat utama penubuhan Kesatuan Sekerja boleh dibahagikan kepada empat.

- 1 : Menaikan upah atau gaji ahli-ahlinya dengan cara menuntut kenaikan gaji, suasana kerja yang lebih baik seperti kemudahan mendapat cuti bergaji, kemudahan perubatan, pengangkutan percuma, mendapatkan masa kerja yang lebih sesuai, mendapatkan bayaran kerja lebih masa, bayaran upah mengikut jam atau mengikut jumlah barangan yang dapat dikeluarkan.
- 2 : Menjaga kepentingan ahli-ahlinya supaya tidak dibuang kerja sewenang-wenangnya.
- 3 : Menuntut supaya diberi jaminan dan kedudukan dari segi sosial seperti;
  - a - Menyediakan alat-alat keselamatan .
  - b - Menentukan keadaan tempat kerja tidak membahayakan kesihatan terutamanya di kilang membuat bahan kimia dan kaca.
  - c - Menentukan pihak majikan menyediakan Skim Insuran Kumpulan Wang Simpanan Pekerja,

bonus, faedah bersara dan lain-lain.

- d - Meningkatkan lagi daya pengeluaran ahli-ahlinya dengan mengadakan skim latihan, mengadakan kegiatan sosial untuk ahlinya, mengambil tanggungjawab undang-undang terhadap ahlinya, memberi bantuan pelajaran (biasiswa) kepada anak-anak ahli.

Matlamat tersebut boleh dicapai dengan syarat adanya perundingan antara pihak majikan dengan pihak pekerja yang dipanggil **Perundingan Kolektif**. Perundingan Kolektif merupakan proses tawar menawar di antara majikan dan kesatuan sekerja. Perundingan ini merangkumi proses perjumpaan untuk mengemukakan tawaran, perbincangan, tawar semula hingga tercapai persetujuan bersama. Melalui proses tawar menawar ini majikan cuba menawarkan upah yang paling rendah dan pekerja pula cuba meminta upah yang paling tinggi. Biasanya upah minimum yang ditetapkan oleh majikan lebih rendah dari kadar maksimum yang ditentukan oleh kesatuan sekerja.

Perhubungan yang baik di antara majikan dan pekerja amat perlu untuk menjamin perkembangan ekonomi yang sihat. Oleh kerana pertubuhan ini bertujuan untuk menjamin kesejahteraan maka itu berhubung dengan keahlian dalam sesebuah kesatuan sekerja.



Seksyen 26 (1) telah membenarkan seseorang pekerja dibawah 21 tahun tetapi tidak kurang dari 16 tahun menjadi ahlinya. Notis hendaklah dihantar kepada majikan setelah sesebuah kesatuan sekerja didaftarkan bagi mendapat pengiktirafan. Sementara pihak majikan perlu mengiktiraf dalam tempoh 30 hari selepas notis tuntutan dihantar.

Secara amnya undang-undang digubal dengan harapan ada perundingan dan kompromi di antara majikan dan pekerja. Walaubagaimanapun ada pertikaian yang berlaku dalam tempoh tertentu, pihak yang merasa tidak puas hati akan melakukan mogok. Tindakan ini boleh dilakukan dengan cara kerja tidak mengikut peraturan, lambat bekerja, berpiket dan cuba mendapat simpati orang ramai. Ada beberapa sekatan terhadap pekerja untuk melakukan mogok, supaya tindakan ini tidak disalah gunakan dan membawa kepada gangguan ketenteraman awam, maka menurut peruntukkan Ordinan Kesatuan Sekerja 1959 adalah menjadi kesalahan bagi sesebuah kesatuan sekerja melakukan mogok kecuali sesebuah kesatuan itu didaftarkan. Pemimpin kesatuan tersebut juga perlu mendapat persetujuan majoriti dari ahlinya yang terlibat sebelum melakukan mogok.

### 3.5.3 : Akta Perhubungan Perusahaan.

Akta ini digubal untuk mengatur perhubungan di antara majikan, pekerja dan kesatuan sekerja dalam hal-hal yang

berkaitan dengan penyelesaian pertikaian yang mungkin timbul. Terdapat pelbagai peruntukkan dalam akta ini yang melindungi pekerja seperti pengambilan semula pekerja yang telah diberhentikan, maka ia hendaklah diberi hak untuk menjawab atau membela dirinya. Akta ini juga menyebut majikan tidak boleh menghalang seseorang pekerja dari terlibat dalam kesatuan sekerja. Selain dari itu majikan tidak boleh mengenakan sekatan terhadap apa-apa diskriminasi ke atas seseorang mengenai pekerjaan, kenaikan pangkat, keadaan kerja dan lain-lain.

#### 3.5.4 : Ordinan Mahkamah Perusahaan 1948.

Ordinan ini diwujudkan untuk mendirikan sebuah Mahkamah Perusahaan berhubung dengan masalah yang timbul daripada pertikaian yang berkaitan dengan perusahaan. Seksyen 3 (1) ordinan ini menyebut; untuk maksud menyelesaikan pertikaian perusahaan hendaklah didirikan sebuah Mahkamah Perusahaan yang mengandungi ahli-ahli yang dipilih oleh menteri. Mereka hendaklah terdiri dari orang yang bebas, orang yang mewakili pekerja dan orang yang mewakili majikan. Selain dari itu ordinan ini juga mengatur bagaimana sesuatu pertikaian hendak dirujuk kepada mahkamah perusahaan dan bagaimana mahkamah ini menjalankan fungsinya.

Pertikaian ini boleh dirujukan kepada mahkamah perusahaan dan dapat dibahagikan kepada dua kategori;



- 1 : Pertelingkahan perusahaan iaitu pertikaian antara pekerja dan majikan berhubung dengan soal pekerjaan, syarat kerja, keadaan kerja dan lain-lain.
- 2 : Pertelingkahan yang timbul mengenai penderitaan seseorang pekerja.

Keputusan mahkamah perusahaan ini adalah mengikut pihak-pihak yang berkenaan dan mestilah dianggap sebagai keputusan muktamad.

#### 3.5.5 : Akta Pekerja 1966.

Akta ini mengkehendaki seseorang majikan menyediakan rumah untuk pekerja, rumah yang disediakan itu menurut mutu minimum yang ditetapkan dalam akta ini. Selain dari itu ada undang-undang yang cuba melindungi pekerja. Umpamanya Undang-Undang Jentera dan Perusahaan 1967 menyebut tentang keselamatan am, keadaan kesihatan dan kebajikan yang perlu diberikan kepada seseorang pekerja. Saguhati kerana mendapat kecederaan semasa bekerja dalam sesuatu perusahaan ada disebut dalam Ordinan Pampasan Pekerja 1952.

Pihak kerajaan tidak memandang sepi terhadap golongan pekerja di mana pelbagai akta telah digubal demi menjamin kebajikan pekerja. Namun seperkara yang tidak dapat





## Bab Empat

### Kemalangan Di Tempat Kerja

Bab ini akan membicarakan mengenai kemalangan yang berlaku di tempat kerja. Antara aspek yang cuba disentuh ialah jenis-jenis kemalangan yang sering berlaku, sebab-sebab berlakunya kemalangan dan pengkaji juga melihat perbandingan diantara kedua-dua jenis kilang yang dikaji. Definasi Occupational Hazard menurut kamus dapat dijelaskan sebagai **Profesion or employment**. Apa yang dapat diterangkan di sini ialah Occupational ini berhubung dengan pekerja yang melakukan sesuatu kerja atas dasar mendapatkan upah atau ganjaran. Manakala perkataan Hazard pula menurut kamus Encyclopedia Britanica menjelaskannya sebagai **Unlucky throw at dice, misfortune** sementara Webster's Unified Dictionary and Encyclopedia menjelaskan Hazard sebagai **A Risk : Something Risked as in Gamble**. Oleh itu apa yang dapat difahami tentang Occupational Hazard berdasarkan kamus dan encyclopedia di atas ialah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang pekerja sentiasa berhadapan dengan bahaya. Para pekerja terpaksa memperjudikan nasib semata-mata untuk menyara keluarga.

Occupational Hazard atau lebih tepat lagi bahaya pekerjaan mempunyai hubungan yang rapat dengan suatu kesan yang tidak baik dan ia sering dikaitkan dengan kemalangan. Kemalangan pula boleh didefinisikan dengan berbagai cara. Menurut Pertubuhan

Keselamatan Sedunia (WHO), kemalangan telah didefinisikan sebagai

**"An unpremeditated event resulting in a recognisable injury"**

Ia dikaitkan dengan satu peristiwa atau kejadian yang berlaku tanpa dirancang dan kesanya mengakibatkan kecederaan. Kemalangan yang berlaku dikalangan negara perindustrian menjadi satu perkara yang lumrah. Perkara ini menjadi semakin ketara terutamanya dikalangan Negara Sedang Membangun kerana kekurangan pengalaman mereka di dalam bidang perindustrian. Perindustrian merupakan satu bidang yang baru bagi negara-negara tersebut dan ini juga merupakan salah satu daripada cara untuk mengurangkan pergantungan yang berterusan kepada sektor pertanian. Walaupun tidak ada data yang lengkap dicatatkan mengenai jumlah keseluruhan kemalangan yang berlaku di negara-negara membangun namun pihak berkuasa yang terlibat telah menganggarkan dalam sektor pembuatan sahaja terdapat sejumlah 50 juta kemalangan telah berlaku dalam tempoh setahun. Secara kasarnya sebanyak 160 000 kemalangan berlaku dalam sehari.

Setiap kemalangan yang berlaku boleh membawa kepada kecederaan atau sekiranya lebih buruk lagi akan menyebabkan kehilangan anggota dan seterusnya menyebabkan kehilangan nyawa. Namun menurut undang-undang para pekerja boleh mendapatkan perlindungan melalui pampasan yang diberikan. Tujuan pemberian pampasan ini adalah untuk menjaga kebajikan pekerja di mana dalam tempoh pekerja tersebut tidak dapat bekerja ia masih mendapat



upah. Pampasan juga diberikan atas sebab gantirugi kepada kecederaan akibat kemalangan atau kematian. Jumlah pampasan yang diberikan bergantung kepada kecederaan yang dialami oleh seseorang pekerja dan ini ditentukan oleh satu badan khas yang menjaga kebajikan pekerja. Di Malaysia contohnya badan yang bertanggungjawab ke atas perkara seperti ini ialah Pertubuhan Keselamatan Sosial atau PERKESO. Untuk melihat dengan lebih jelas tentang jumlah kemalangan dan pampasan yang diberikan antara tahun 1986 hingga tahun 1990 sila rujuk kepada jadual dibawah.

Jadual 4.1 : Kes Kemalangan, Caruman dan Pampasan Yang  
Dibayar Oleh PERKESO Pada Tahun 1986-1990

Tahun	Kemalangan / Pampasan	Jumlah
1986	Kemalangan	73 253
	Pampasan	\$ 29.46j
1987	Kemalangan	80 747
	Pampasan	\$ 44.6j
1988	Kemalangan	92 383
	Pampasan	\$ 56.8j
1989	Kemalangan	112 864
	Pampasan	\$ 76.3j
1990	Kemalangan	125 302
	Pampasan	\$ 80.4j
Jumlah	Kemalangan	484 369
	Pampasan	\$ 287.5j

Sumber : Petikan dari Dewan Masyarakat, Ogos, 1990.

Berdasarkan kepada jadual di sebelah didapati jumlah kes kemalangan yang dilaporkan dalam tempoh 1986 hingga 1990 adalah sebanyak 484 369 kes, manakala pampasan yang telah dibayar sejumlah \$287.5 juta dalam tempoh yang sama. Satu fenomena yang amat jelas berdasarkan kepada jadual di sebelah ialah berlakunya peningkatan jumlah kemalangan bermula dari tahun 1986 sejumlah 73 253 kes hinggalah pada tahun 1990 menjadi 484 369 kes. Peningkatan ini menunjukkan satu gejala yang tidak baik dan kita boleh mempertikaikan tentang keselamatan pekerja.

Satu perkara lagi yang tidak seharusnya dilupakan berdasarkan kepada jadual di sebelah ialah tentang jumlah pampasan yang diberikan kepada pekerja. Sewajarnya jumlah pampasan ini turut meningkat dari tahun ke ketahun.



Jadual 4.2 : Jumlah Kematian, Kemalangan dan Caruman  
Antara Tahun 1986 Hingga 1990.

TAHUN	KEMATIAN	PENCARUM	KEMALANGAN	CARUMAN
1986	188	3 149 561	74 607	138.6j
1987	280	3 390 544	80 340	147.6j
1988	324	3 731 525	87 449	169.0j
1989	384	4 157 430	96 300	197.7j
1990	371	4 578 943	106 086	219.0j

Sumber : Petikan dari Dewan Masyarakat, Ogos, 1991.

Dua juta atau 50% daripada 4 478 943 pencarum berdaftar di negara ini gagal membayar caruman kepada Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) hingga tahun ini.

Berdasarkan kepada jadual 4.2 satu gambaran yang jelas dapat dilihat terutamanya kes kematian yang berlaku dikalangan para pekerja dalam tempoh lima tahun bermula dari 1986 didapati 188 kes kematian telah berlaku. Jumlah ini terus meningkat dari tahun ke tahun hinggalah ketahun 1989 sebanyak 384 kes kematian telah berlaku. Hanya pada tahun 1990 sahaja kes kematian ini berkurangan sebanyak 13 kes menjadikan jumlahnya 371 kes. Jumlah paspasan yang dibayar juga menggambarkan satu bentuk aliran yang mengalami peningkatan dari tahun 1986 yang berjumlah \$ 3 149 561 ke tahun 1990 yang berjumlah \$ 4 578 94.

## Jenis Kemalangan

Seringkali bila disebut tentang kemalangan apa yang tergambar difikiran kita adalah kecederaan pada anggota tubuh badan sahaja. Hanya kecederaan berat sahaja yang sering diberi perhatian sedangkan kecederaan ringan yang lebih sering dialami kurang diberi perhatian. Kita juga sering beranggapan bahawa kecederaan yang hanya boleh dilihat dengan mata kasar sahaja yang mendatangkan kesan. Tidak ramai yang menyedari atau barangkali lupa bahawa kadangkala kecederaan tidak dapat dilihat dengan mata kasar. Kesanya hanya dapat dilihat atau dirasakan dalam jangka masa panjang, bila seseorang mengalami masalah kesihatan.

Para pekerja umumnya sentiasa berhadapan dengan bahaya samada secara sedar ataupun tidak mereka seolah-olah memperjudikan nasib. Sekiranya bernasib baik mereka akan terselamat begitu juga sebaliknya. Namun yang penting dan diutamakan oleh mereka ialah bekerja untuk memenuhi keperluan hidup. Umumnya terdapat hanya dua jenis bahaya sahaja yang berlaku. Pertama jenis kemalangan yang memberi kesan kepada anggota fizikal dan jenis yang kedua membawa kesan kepada mental kepada pekerja. Kedua-duanya memberi perbezaan yang nyata di mana kesan kepada anggota fizikal lebih jelas dilihat manakala kesan kepada mental tidak dapat dilihat dengan nyata. Ia hanya dapat dirasakan oleh mereka yang mengalami sahaja dan orang lain hanya menyedari bilamana keadaan sudah tidak terkawal lagi contohnya



bila berlaku histeria. Namun yang jelas kedua-duanya memberi kesan yang tidak baik kepada pekerja tidak kira samada pekerja kilang elektronik atau pun pekerja kilang bukan elektronik.

#### 4.1 : Jenis-Jenis Kemalangan di Kilang Elektronik

Berdasarkan kepada kajian yang telah di jalankan pengkaji telah mengemukakan persoalan kepada para pekerja mengenai pendapat mereka tentang sejauh manakah bahaya yang mereka hadapi di tempat kerja. Pengkaji telah mengklasifikasikan jawapan terhadap persoalan tersebut kepada lima kelas yang utama. Pertama, kelas sangat bahaya; di mana kecederaan yang tergolong di dalam kelas ini boleh mengakibatkan kehilangan nyawa. Kedua, kelas bahaya di mana penggolongan yang dibuat terhadap kecederaan yang boleh mengakibatkan kehilangan anggota badan atau pun kecederaan yang parah. Ketiga, kelas sederhana bahaya; penggolongan yang dimasukkan kedalam kelas ini terdiri dari jenis-jenis kecederaan ringan. Ke empat, kelas tidak bahaya; dimana keadaan bekerja adalah tidak mendatangkan kesan yang tidak baik jikalau ada pun tidaklah memudaratkan pekerja. Akhir sekali kelas, sangat tidak bahaya di mana tidak terdapat sebarang jenis bahaya pun. Sila rujuk jadual 4.3.

Jadual 4.3 : Pengkelasan Bahaya Bagi Pekerja Kilang  
Kategori Elektronik

Pengkelasan bahaya	Bilangan pekerja
Sangat bahaya	0
Bahaya	3
Sederhana bahaya	22
Tidak bahaya	11
Sangat tidak bahaya	0

Jadual 4.3 di atas memberi gambaran yang jelas tentang pengkelasan mengenai suasana di tempat kerja. Dari jumlah keseluruhan pekerja kilang bukan elektronik seramai 36 orang, 8.3% atau 3 orang daripadanya berpendapat bahawa persekitaran tempat kerja mereka adalah merbahaya. Manakala 61.1% atau 22 orang lagi berpendapat persekitaran tempat bekerja mereka digolongkan sebagai sederhana bahaya. Akhir sekali, 30.6% atau 11 orang lagi berpendapat bahawa persekitaran bekerja mereka tidak merbahaya. Sementara bagi kelas sangat bahaya dan sangat tidak bahaya tidak terdapat sebarang bilangan pekerja yang berpendapat demikian.



Risiko yang dialami oleh para pekerja adalah berbeza antara seseorang pekerja berbanding dengan pekerja yang lain. Ia bergantung kepada bahagian atau section masing-masing. Apa yang ingin dijelaskan di sini ialah mengenai mereka yang menyatakan persekitaran bekerja mereka mendatangkan bahaya. Satu perkara yang tidak harus dilupakan bahawa semua pekerja berhadapan dengan risiko, cuma yang berbeza adalah dari segi tinggi atau rendahnya risiko tersebut. Antara jenis-jenis bahaya yang sering dialami oleh pekerja kilang elektronik adalah seperti berikut:

#### Asid

Penggunaan bahan kimia dalam proses pengeluaran sesebuah kilang menjadi satu perkara yang lumrah. Bahan ini sering digunakan untuk perbagai tujuan, contohnya penggunaan bahan seperti Asiton dan Freon. Kedua-dua jenis bahan kimia ini sering digunakan dan kesan yang boleh terjadi apabila terkena pada bahagian tapak tangan boleh mengakibatkan tangan mengelupas. Sementara itu jika sekiranya Freon ini terkena pada pakaian akan mengakibatkan pakaian reput. Ada juga bahan kimia yang digunakan untuk tujuan pembersihan sesuatu peralatan, benda dan tidak kurang pula yang digunakan untuk membersihkan anggota seperti tangan dari minyak dan lilin. Penggunaan bahan-bahan ini mendatangkan kesan terutamanya kepada mereka yang alah. Ia boleh mendatangkan kesan kepada bahagian kulit seperti gatal-gatal.

Salah seorang daripada responden yang ditemui menjelaskan bahawa beliau ditempatkan pada bahagian yang dipanggil bahagian pencucian. Hanya dengan berbekalkan sepasang sarung tangan dan sehelai apron beliau dikehendaki bekerja sambil berdiri. Tugas yang ditentukan untuknya ialah perlu mengangkat tong-tong yang berisi dengan asid dan menuangkan kedalam satu takungan khas. Takungan tersebut lebih kurang satu setengah kaki dalamnya dan takungan tersebut berada pada paras pinggang. Seterusnya dengan menggunakan tangan yang bersarung beliau terpaksa membersihkan komponen tersebut ke dalam takungan asid sebelum dihantar ke bahagian yang seterusnya. Sekiranya dibuat penelitian responden tersebut berhadapan dengan risiko yang cukup tinggi dan amat merbahaya. Pertama sekiranya tong-tong asid yang diangkat tercurah ke badan pasti seluruh anggota badanya akan menerima kesan buruk. Risiko lain yang boleh terjadi kesan dari kekurangan kelengkapan diri seperti penutup hidung atau mask penggunaan alat ini boleh menghindarkan diri dari terhidu bahan beracun, begitu juga dengan keselamatan mata. Pekerja tersebut terdedah dengan risiko yang cukup tinggi terutamanya jika asid tersebut terpercik kedalam mata ia boleh menyebabkan beliau kabur dan yang lebih buruk kehilangan penglihatan.



## Penglihatan

Suatu perkara yang dianggap lumrah bagi pekerja kilang kategori elektronik ialah penggunaan Mikroskop atau lebih dikenali sebagai Skop dikalangan pekerja. Kebanyakan daripada mereka yang menggunakan berpendapat penggunaan skop ini mendatangkan kesan yang dikelaskan sebagai sederhana bahaya. Keadaan ini disebabkan kurangnya pengetahuan mereka tentang kesan yang bakal diterima dalam tempoh jangka masa panjang. Apa yang dijelaskan oleh mereka hanya berdasarkan apa yang dialami dalam tempoh masa mereka bekerja yang pastinya berjangka masa pendek. Pastinya mereka tidak dapat menjangka kesanya dalam tempoh yang lebih panjang kerana pekerjaan mereka sendiri bukanlah untuk tempoh yang panjang. Ramai dikalangan mereka yang berhenti kerja selepas mendirikan rumahtangga.

Namun tidak dapat dinafikan masih ada dikalangan responden yang menyedari kesan tidak baik akibat penggunaan mikroskop, tetapi jumlah ini amat kecil. Salah seorang dari responden yang ditemui menerangkan bahawa sejak menggunakan skop beliau menghadapi masalah penglihatan yang buruk. Beliau menjelaskan,

'Dahulu sebelum saya bekerja di sini saya memang telah memakai kaca mata yang berkuasa kanta 150, tetapi dalam tempoh masa yang tidak sampai setahun ia telah meningkat sekali ganda '

(Roslina Bt. Said, Operator Pengeluaran, 23 tahun)

Penggunaan skop dalam proses pengeluaran sememangnya mendatangkan kesan yang buruk kepada mereka yang menggunakannya, terutamanya kesan pada bahagian mata. Keadaan ini disebabkan daya tumpuan yang tinggi diperlukan oleh mata untuk melihat benda-benda yang halus. Kesannya anak mata terpaksa menyesuaikan saiz bukaan untuk disesuaikan dengan keadaan tersebut. Oleh itu dalam proses penyesuaian inilah berlakunya kesan yang buruk kepada penglihatan dan kesan sampingan yang lain juga boleh berlaku. Hampir semua daripada responden yang menggunakan skop semasa bekerja menyatakan mereka menghadapi masalah penglihatan yang kurang jelas (kabur) dan rasa pening kepala terutamanya diperingkat awal bekerja. Rasa pening kepala dan gelap mata lebih ketara terutamanya apabila secara tiba-tiba seseorang pekerja mengalihkan pandangan ke tempat lain. Hanya selepas beberapa ketika barulah penglihatan mereka akan kembali normal.

Seringkali juga berlaku rungutan dikalangan pekerja yang melahirkan rasa kurang berminat untuk bekerja di kilang-kilang yang menggunakan skop dalam proses pengeluaran. Malah ada di antara syarikat yang cuba bersaing untuk mendapatkan lebih ramai pekerja cuba menggunakan isu skop ini. Mereka menawarkan pelbagai kemudahan di samping bekerja tanpa skop. Namun ini tidak didiamkan begitu sahaja oleh syarikat yang menggunakan skop dalam proses pengeluaran mereka. Berbagai tawaran istimewa dibuat



untuk menarik minat lebih ramai pekerja terutamanya menerusi iklan-iklan di surat khabar (sila lihat lampiran B dan C) contohnya bayaran gaji dan elaun yang lebih tinggi berbanding dengan syarikat yang tidak menggunakan skop dalam proses pengeluaran.

### Melecur

Melecur merupakan kecederaan yang diakibatkan oleh kesan tersentuh atau terkena bahan yang bersuhu tinggi. Ia boleh meninggalkan kesan kepada anggota fizikal seperti kaki, tangan, serta anggota badan yang lain. Penggunaan solder atau timah yang dicairkan sering digunakan dalam proses pengeluaran di kilang-kilang elektronik. Timah ini dicairkan dengan menggunakan suhu yang cukup tinggi didalam satu tempat khas. Pekerja yang bekerja berhampiran dengan bahagian pencairan timah ini akan terasa bahangan panas tersebut, dan pastinya mereka berhadapan dengan risiko yang cukup tinggi. Sekiranya timah tersebut tercurah keluar dan mengenai anggota tubuh badan pastinya kesan melecur yang akan dirasakan oleh mereka. Selain dari itu timah atau solder ini juga turut digunakan dalam kuantiti yang kecil. Pekerja yang berkenaan akan dibekalkan dengan suatu alat yang dipanggil iron dan solder wire. Iron ini dipanaskan dengan menggunakan kuasa elektrik dan diletakkan di sisi pekerja samada di sebelah kanan atau pun kiri menurut keselesaan pekerja. Manakala solder wire digantungkan untuk memudahkan pekerja menarik solder wire



tersebut. Pekerja tersebut perlu menggunakan iron yang dibekalkan itu untuk meleburkan solder wire. Menerusi proses ini pekerja berkenaan berhadapan dengan risiko melecur sekiranya terkena iron atau terkena solder wire yang dileburkan.

Terdapat juga satu bahagian pada kilang elektronik yang dikaji menggunakan sejenis alat yang dipanggil dapur oleh pekerja. Fungsi dapur ini ialah untuk membakar pada satu takod suhu yang cukup tinggi seperti yang telah ditentukan. Bahan yang akan dibakar samada sejenis komponen atau pun yang sebagainya akan dimasukkan kedalam dapur ini. Bahan tersebut akan bergerak dari satu hujung ke hujung yang satu lagi. Pekerja yang bekerja pada bahagian hujung tempat komponent tersebut keluar, menerima risiko yang lebih tinggi kerana komponen tersebut perlu dikeluarkan segera dalam keadaan yang cukup panas.

#### Pendengaran

Proses perindustrian kini semakin maju dan segala kerja-kerja memerlukan kepantasan untuk mencapai pengeluaran yang maksima. Penggunaan mesin atau jentera menjadi semakin penting kerana ia dapat mempercepatkan proses pengeluaran dan menghasilkan produktiviti yang tinggi. Namun disamping itu terdapat kesan yang tidak baik akibat penggunaan mesin atau jentera ini, di mana ia mengakibatkan bunyi bising yang



keterlaluan. Bunyi bising yang berterusan dari jentera ini boleh mengganggu pendengaran. Menurut Chambers's encyclopedia Bunyi bising dari jentera atau mesin boleh mengakibatkan kurang pendengaran dan sekiranya lebih serius boleh menyebabkan pekak selepas 10 tahun bekerja. Didapati kira-kira 30% dari pekerja yang berusia lebih dari 40 tahun yang bekerja dalam situasi bising ini telah didapati menghadapi masalah kuraang pendengaran.

#### 4.2 : Jenis-Jenis Kemalangan Di Kilang Bukan Elektronik

Pekerja kilang ketogeri bukan elektronik juga berhadapan dengan pelbagai bahaya pekerjaan, mereka juga tidak dapat lari dari masalah seperti yang dialami oleh pekerja kilang elektronik. Pekerja kilang ketogeri ini juga turut menyatakan pendapat mereka tentang bahaya yang boleh didapati di tempat kerja. Sila rujuk jadual 4.4 untuk lebih jelas.

Jadual 4.4 : Pengkelasan Yang Dibuat Oleh Pekerja

Kilang Bukan Elektronik Tentang Bahaya

Dip persekitaran Tempat Kerja

Pengkelasan bahaya	Bilangan pekerja
Sangat bahaya	0
Bahaya	7
Sederhana bahaya	23
Tidak bahaya	6
Sangat tidak bahaya	0

Merujuk kepada jadual 4.4 di atas, dari jumlah keseluruhan pekerja kilang bukan elektronik 19.4% atau 7 orang daripada mereka menyatakan bahawa persekitaran tempat bekerja mereka dikategorikan sebagai bahaya. Apa yang jelas di sini lebih dari separuh iaitu 63.9% daripada pekerja di sini merasakan persekitaran tempat bekerja mereka adalah sederhana bahaya. Sementara itu sejumlah 16.3% lagi menyatakan persekitaran tempat bekerja mereka tidak merbahaya. Pada hakikatnya ramai dikalangan pekerja yang menyedari tentang bahaya yang dihadapi oleh mereka tetapi mereka terpaksa terus bekerja untuk memenuhi tuntutan hidup. Antara jenis-jenis kemalangan yang sering dialami oleh pekerja kilang bukan elektronik adalah seperti berikut:



## Terpotong

Kecederaan jenis ini bermakna mana-mana anggota tubuh badan seseorang pekerja itu terputus atau hilang. Kecederaan jenis ini meninggalkan kesan yang berkekalan untuk sepanjang hayat, walaupun lukanya sembuh. Kemalangan seperti ini berkait rapat dengan penggunaan mesin atau jentera yang dikendalikan oleh pekerja. Pada dasarnya penggunaan jentera ini bertujuan untuk meningkatkan produktiviti serta menjimatkan penggunaan tenaga buruh. Risiko kecederaan jenis ini lebih tinggi terhadap pekerja yang mengendalikan sesebuah mesin. salah seorang daripada responden yang ditemui menunjukkan jari telunjuknya yang terpotong akibat penggunaan mesin. Kemalangan tersebut berlaku semasa beliau cuba membetulkan sedikit kerosakan yang berlaku pada mesin tersebut. Beliau tidak menjangka sama sekali jarinya akan terputus kerana beliau sering berbuat demikian apabila mesin tersebut mengalami kerosakan. Selain dari tangan anggota badan yang lain seperti kaki juga boleh terpotong. Malah pernah berlaku satu kemalangan akibat menggunakan mesin, seorang pekerja wanita cedera parah bila rambutnya termasuk kedalam sejenis mesin lalu mesin tersebut menarik rambut hingga menyebabkan kulit kepalanya tertanggal. Kecederaan lain yang boleh diakibatkan oleh penggunaan mesin, seperti tersepit.

## Terhempap

Seringkali kecederaan jenis ini berlaku dikalangan mereka yang mengangkat barangan yang berat. Bila disebut perkataan terhempap maka anggota bahagian kakilah yang sering tercedera. Para pekerja yang berkerja di bahagian angkat mengangkat ini berhadapan dengan risiko yang tinggi terhadap kecederaan jenis ini. Pekerja kilang bukan elektronik lebih kerap menghadapinya berbanding dengan pekerja kilang elektronik. Keadaan ini disebabkan kerja-kerja di kilang elektronik lebih tertumpu kepada kerja yang rumit dan memerlukan penelitian yang lebih. Salah seorang dari responden wanita yang bekerja di sebuah kilang yang menghasilkan batu-bata untuk binaan, menerangkan tugas beliau setiap hari perlu menyusun batu-bata yang telah siap keatas satu rak-rak kayu yang telah dikhaskan. Rak-rak tersebut dapat memuatkan sejumlah tertentu batu-bata seperti yang telah ditetapkan. Bahaya yang dialami oleh pekerja pada bahagian ini berlaku sekiranya batu-bata tersebut terjatuh lalu menimpa mereka.

## Penyakit Kulit

Penyakit kulit boleh berlaku sekiranya sering terdedah kepada bahan-bahan kimia, dan persekitaran yang berair. Tanda-tanda penyakit kulit boleh dilihat apabila bahagian-bahagian yang terdedah kepada anasir-anasir yang boleh membawa bakteria secara berterusan. Ia mula menampakan tanda-tanda merah, gatal-gatal dan lama kelamaan akan berair sekiranya digaru.



Berdasarkan kepada kajian yang telah di jalankan oleh pengkaji disalah sebuah kilang bukan elektronik yang menghasilkan keluaran barangan getah, pengkaji telah mendapati responden yang bekerja dibahagian pembekuan getah sering mengalami masalah ini. Para pekerja di bahagian ini menggunakan sejenis asid untuk membekukan getah. Asid yang digunakan ini sekiranya terkena kepada mana-mana anggota badan boleh menyebabkan gatal-gatal dan berkudis. Kes ini pernah berlaku kepada salah seorang daripada mereka, di mana bahagian tangan pekerja tersebut berkudis dan berair sehingga keparas siku.

#### Melecur

Kesan melecur juga boleh dialami oleh pekerja kilang bukan elektronik, contohnya kesan penggunaan dapur. Dapur yang dimaksudkan disini ialah satu tempat khas seperti yang terdapat pada salah sebuah kilang yang dikaji. Ia berbentuk seperti kubah, mempunyai satu pintu khas yang boleh dibuka dan ditutup untuk memasukkan dan mengeluarkan batu bata yang dibakar. Satu takod suhu yang cukup tinggi diperlukan untuk membakar batu-bata ini bagi tujuan ketahanan. Proses pembakaran batu-bata ini mengambil masa selama 24 jam. Kawalan perlu dilakukan sepanjang masa untuk memastikan suhunya sentiasa tetap hinggalah proses pembakaran itu selesai. Para pekerja yang bekerja dibahagian ini menghadapi risiko yang cukup tinggi, mereka sentiasa dikelilingi

dengan bahangan yang sangat panas. Menurut pengakuan yang dibuat oleh pekerja dibahagian ini, kecederaan seperti melecur sudah menjadi satu perkara biasa bagi mereka kerana ianya sering berlaku. Cuma apa yang membezakanya ialah samada kecederaan itu ringan atau berat.

### Selsema

Seringkali dialami oleh pekerja yang terdedah kepada persekitaran kerja yang berhabuk. Sebagaimana yang diketahui umum tidak semua kilang mempunyai satu bentuk struktur bangunan yang betul-betuk selamat dan memisahkan antara satu bahagian dengan bahagian yang lain. Apa yang dimaksudkan dengan pemisahan ini, ialah perantaraan antara bahagian-bahagian pengeluaran. Pembahagian ini bertujuan untuk menjaga keselamatan dan keselesaan pekerja. sekiranya tidak wujud pembahagian seperti ini akan menyebabkan kesemua pekerja terdedah bahaya yang sama sekiranya anasir-anasir yang merbahaya ini datang dari salah bahagian yang terdedah. Pengkaji mendapati keadaan begini benar-benar berlaku disalah sebuah kilang yang dikaji. Bahan asas yang digunakan dalam proses pengeluarannya terdiri dari tiga jenis tanah. Ketiga-tiga jenis tanah ini akan melalui proses-proses yang telah ditentukan sehinggalah ia diterap dan dibakar. Setiap bahagian pengeluaran tersebut tidak mempunyai sebarang dinding pemisah antara satu bahagian dengan bahagian yang lain. Masalah yang timbul di sini ialah debu-debu dari tiga jenis tanah yang



digunakan berterbangan diseluruh kawasan kilang. Kesemua pekerja terdedah kepada persekitaran yang berdebu, dan keadaan menjadi lebih buruk lagi bila datangnya lori yang akan mengangkut batu-bata tersebut. Persekitaran yang sentiasa berdebu menjadi semakin berdebu. Para pekerja yang sempat ditemubual menyatakan mereka sering mengalami selsema dan batuk-batuk kesan dari persekitaran bekerja mereka yang tidak selamat. Selain dari itu selsema dan batuk-batuk juga boleh membawa kesan yang lebih buruk terutamanya dalam jangka masa panjang. Ia boleh mengakibatkan penyakit paru-paru, batuk kering dan masalah pernafasan. Tanda-tanda mereka yang mengalami masalah ini boleh dilihat dalam tempoh 1 hingga 3 tahun.

#### **4.3: Sebab-Sebab Berlakunya Kemalangan**

Kemalangan bukanlah sesuatu yang dirancang malahan tidak sesiapa yang menginginiinya, namun ia masih berlaku. Persoalan yang timbul di sini ialah mengapakah berlakunya kemalangan yang kemudiannya menyebabkan kecederaan. Apa yang pasti setiap kemalangan yang berlaku pasti ada sebab dan

musababnya. Antara sebab-sebab yang boleh membawa kepada berlakunya kemalangan adalah seperti berikut;

- 1 : Persekitaran Tempat Bekerja.
- 2 : Kekurangan Pengetahuan Dan Pengalaman.
- 3 : Masalah Teknikal.
- 4 : Kelalaian.
- 5 : Kekurangan Pengetahuan tentang Perlindungan Undang-Undang Terhadap Keselamatan Pekerja.

#### 1 : persekitaran Tempat Bekerja

Antara persekitaran tempat bekerja yang boleh menjadi punca kemalangan seperti pekerjaan yang tidak teratur. Sekiranya seseorang pekerja, ditugaskan disuatu tempat yang telah dikhaskan untuknya perkara utama yang perlu diberi perhatian ialah susunan peralatan dan barang-barang yang digunakan perlulah disusun dengan teratur dan memudahkannya mengambil bila diperlukan. Susunan yang tidak teratur dan tempat bekerja yang kotor juga boleh menjadi punca kemalangan. Contohnya lantai yang berminyak dan tidak dibersihkan boleh mengakibatkan berlakunya kemalangan. Selain dari itu persekitaran yang berdebu, berasap dan kekurangan cahaya sama sekali perlu dielakan. Persekitaran yang sebegini mengurangkan jarak penglihatan dan boleh membawa



kesan yang tidak baik kepada pekerja. Sekiranya terpaksa juga berada dalam persekitaran bekerja yang sebegini maka ciri-ciri keselamatan yang sewajarnya perlu diambil kira.

Penggunaan mesin atau jentera merupakan satu perkara yang tidak asing lagi dikalangan pekerja kilang hari ini. Ramai dikalangan mereka yang ditempatkan untuk mengawal sebuah mesin, kadangkala terdapat juga pekerja yang mengawal lebih dari sebuah mesin dalam satu masa. Apa yang ingin dipertikaikan di sini ialah keselamatan mereka yang mengendalikan mesin tersebut. Terdapat sesetengah mesin yang tidak dilengkapi dengan ciri-ciri keselamatan seperti pengadang atau penutup yang boleh mengelakkan pekerja dari terlalu hampir dengan mesin tersebut. Sekurang-kurangnya pengadang tersebut dapat menghalang pekerja dari tercedera sekiranya secara tiba-tiba tergelincir dan menghampiri mesin tersebut. Penggunaan mesin tanpa ciri-ciri keselamatan begini menyebabkan para pekerja berhadapan dengan kemungkinan yang tinggi untuk tercedera.

## 2 :Kekurangan Pengetahuan Dan Pengalaman

Salah satu dari aspek yang tidak seharusnya diabaikan dalam melihat sebab-sebab yang boleh membawa kepada berlakunya kemalangan ialah kekurangan pengetahuan dan pengalaman. Pertama sekali kekurangan pengetahuan adalah disebabkan kurangnya penerangan atau penjelasan yang sepatutnya

diberikan kepada pekerja. Contoh yang jelas dalam konteks kekurangan pengetahuan dan pengalaman sering berlaku dalam pengendalian mesin. Pekerja sekadar diberi penerangan tentang apa yang perlu dilakukan sahaja untuk menggerakkan mesin tersebut seperti menekan butang atau suis yang perlu. Sedangkan penerangan lanjut mengenai perkara-perkara yang perlu dielakkan untuk menghindari bahaya kurang diberi penekanan. Kadangkala terdapat keadaan di mana pada salah satu bahagian mesin terdapat peringatan mengenai perkara-perkara yang perlu dielakkan. Biasanya arahan-arahan seperti ini diberi dalam bahasa inggeris. Masalah yang timbul di sini ramai dikalangan pekerja tidak memahami bahasa inggeris keadaan menjadi lebih buruk bila penerangan tidak diberikan.

Masalah kekurangan pengetahuan dan pengalaman juga timbul apabila seseorang pekerja yang biasanya mengendalikan sesebuah mesin tidak datang bekerja atas alasan tertentu. Maka pada masa tersebut mereka yang bertugas di bahagian lain akan dikehendaki menggantikan tugas tersebut. Pasti nya pekerja ini tidak berpengetahuan dan berpengalaman untuk mengendalikan mesin tersebut. Dalam suasana sebegini bekerja tersebut mempunyai risiko yang cukup tinggi untuk mengalami kecederaan. Salah seorang dari responden yang dikaji mengalami kecederaan akibat



situasi sebegini, beliau menyatakan;

Suatu hari saya diarahkan bekerja bagi menggantikan rakan saya yang bercuti sakit. Saya ditugaskan untuk mengendalikan mesin pemotong, entah bagaimana jari telunjuk saya termasuk kedalam mesin pemotong dan menyebabkan jari telunjuk saya terputus.

(Rokiah Bt. Muhammad, Operator Pengeluaran, 35 Tahun).

### 3 : Masalah Teknikal

Penggunaan mesin dalam proses pengeluaran amat penting terutamanya untuk tujuan mempercepatkan seterusnya meningkatkan produktiviti. Berbagai jenis mesin telah direkacipta untuk pelbagai tujuan. Umumnya mesin-mesin yang direka ini bertujuan untuk menggantikan penggunaan tenaga buruh yang ramai, disamping dapat menjimatkan kos pengeluaran. Mesin-mesin tersebut dapat beroperasi sepanjang masa tanpa berhenti tidak seperti manusia yang memerlukan masa untuk berehat. Walaubagaimanapun penggunaan mesin yang berterusan juga mendatangkan kesan sampingan yang tidak baik. Walaupun pada hakikatnya mesin tidak mengalami keletihan seperti manusia tetapi ia tetap mengalami masalah teknikal seperti pergerakan yang perlahan. Pada peringkat ini seharusnya mesin tersebut diperbaiki untuk mengelakkan dari berlakunya kemalangan. Kerosakan yang sedikit ini jika dibiarkan akan membawa kepada kerosakkan yang lebih buruk.

Penjagaan mesin yang tidak sempurna juga boleh menjadi sebab berlakunya kemalangan. Mesin-mesin yang beroperasi sepanjang hari dan terus-terusan digunakan perlu menjalani pemeriksaan dalam tempoh-tempoh tertentu, contohnya untuk setiap enam bulan sekali. Sekiranya tidak dibuat pemeriksaan ia boleh mendatangkan kesan yang tidak baik kepada pekerja. Selain dari itu penjagaan mesin juga perlu terutamanya dari segi kebersihan, kerana penjagaan yang tidak sempurna seperti membiarkan ia terdedah kepada persekitaran yang berdebu dan berair boleh mempercepatkan proses kerosakan mesin tersebut.

#### **4 : Kelalaian Manusia**

Kelalaian manusia dirujukan kepada kelalaian pihak pengurusan, penyelia (Supervisor), dan pihak pekerja sendiri. Kelalaian pertama yang cuba dibincangkan ialah pada peringkat pengurusan. Pihak pengurusan kurang mengambil berat dalam hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan pekerja. Ciri-ciri keselamatan yang sewajarnya diperlukan untuk melindungi keselamatan pekerja seharusnya tidak diabaikan. Kelalaian tentang keselamatan pekerja lebih ketara terutamanya terhadap kecederaan ringan. Kelalaian ini jelas dapat dilihat dari sudut penyediaan peralatan serta kelengkapan yang diperlukan oleh pekerja. Berdasarkan kenyataan yang telah dibuat oleh pekerja yang terlibat, mereka tidak dibekalkan dengan sarung tangan untuk keselamatan atas alasan tanpa penggunaan sarung tangan kerja-kerja dapat dilakukan dengan



lebih cepat. Sementara itu disalah sebuah kilang yang lain pula para pekerja terdedah kepada persekitaran yang berdebu. Namun mereka tidak dibekalkan dengan alat penutup hidung untuk melindungi pernafasan mereka. Para pekerja mengambil inisiatif sendiri untuk mengelakan mereka terus-terusan bernafas dalam persekitaran yang berdebu. Mereka menggunakan tuala kecil sebagai alat penutup hidung yang diikat di bahagian belakang kepala. Walaubagaimana pun ada diantara pekerja-pekerja tersebut tidak menggunakan sebarang penutup hidung. Begitu juga halnya dengan mereka yang terdedah kepada persekitaran yang beracun, sepatutnya dibekalkan dengan peralatan pelindung pernafasan. Kelalaian-kelalaian seperti ini tidak sepatutnya berlaku kerana keselamatan pekerja harus dijaga.

Kelalaian penyelia yang menguruskan pengendalian pekerja boleh dilihat dari sudut peraturan bekerja. Penyelia tidak seharusnya melepaskan tanggungjawabnya terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan pekerja. Beliau sepatutnya memastikan setiap pekerja yang dibekalkan dengan peralatan untuk keselamatan menggunakannya. Mereka yang tidak mematuhi harus diberi peringatan.

Seperkara yang tidak dapat dinafikan ialah kadangkala berlakunya kelalaian oleh pekerja sendiri dalam masa mereka bekerja. Kelalaian dikalangan pekerja boleh terjadi terutamanya bila mereka terlalu letih atau mengantuk.

## 5 : Kekurangan Pengetahuan Tentang Perlindungan

### Undang-Undang Terhadap Keselamatan Pekerja

Ramai dikalangan pekerja tidak menyedari bahawa mereka mempunyai hak terhadap keselamatan diri mereka seperti yang telah diperuntukan melalui undang-undang. Keadaan ini telah menyebabkan mereka hanya menurut sahaja apa yang telah diarahkan. Mereka tidak berani membantah walaupun terpaksa melakukan kerja-kerja yang merbahaya. Malah apa yang paling ditakuti oleh mereka sekiranya mereka dibuang kerja. Ekoran dari kekurangan pengetahuan inilah yang menyebabkan mengapa masih terdapat begitu ramai bilangan pekerja yang bekerja dalam keadaan merbahaya. Punca kepada masalah ini seperti pendidikan yang rendah dan yang lebih buruk lagi mereka yang buta huruf. Pada hakikatnya para pekerja sebenarnya mendapat perlindungan undang-undang, contohnya melalui Akta 1967; Akta Perusahaan dan Mesin ada menyebut tentang keselamatan am, keadaan kesihatan dan kebajikan yang perlu diberikan kepada seseorang pekerja. Malangnya tidak ramai dikalangan pekerja yang mengetahuinya.

#### 4.4 : Perbandingan di antara Kilang Elektronik dan Kilang Bukan elektronik

Perbezaan yang paling ketara diantara kedua-dua jenis kilang ini ialah dari segi pengeluaran. Menurut Klasifikasi



Industri di Malaysia atau MIC ( Malaysia INDUSTRIAL Classification ), Industri elektronik mengeluarkan barangan yang merangkumi komponen-komponen atau impulse. Contohnya seperti set radio dan televisyen, pembesar suara, peralatan merakam, perakam gramophone, perakam kaset, semi konduktor, komponen-komponen elektronik dan peralatan komunikasi. Sementara pengeluaran kilang bukan elektronik lebih berasaskan kepada penggunaan bahan mentah sebagai bahan asas pengeluaran.

Suasana persekitaran bekerja juga memperlihatkan perbezaan yang nyata. Kilang-kilang elektronik lebih tersusun terutamanya dari segi proses pengeluaran, dan pekerjaanya lebih bersifat **pengkhususan**, di mana setiap pekerja dikehendaki melakukan satu pekerjaan dan yang lain melakukan kerja yang lain.

Jika ditinjau dari sudut kecederaan juga terdapat perbezaan dan persamaannya. Pertama dari segi persamaan, terdapat jenis kecederaan yang sama di antara kedua-dua jenis kilang ini. Walaupun dari segi pengeluaran mereka berbeza, contohnya kecederaan alibat kesan asid, melecur dan kesan terhadap pendengaran.

Keduanya dari segi perbezaan di antara kedua-dua jenis kilang ini, contohnya kesan terhadap penglihatan di mana

kilang jenis elektronik lebih merasakan kesanya akibat penggunaan skop.

Walau apa pun yang diperkatakan tentang kedua-dua jenis kilang ini, namun apa yang berlaku kedua-duanya tidak dapat lari dari kecederaan dan kemalangan. Cuma apa yang ingin dilihat di sini adalah kategori kilang manakah paling merbahaya berbanding dengan yang satu lagi. Sila rujuk jadual 4.5 untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai kedua-dua jenis kilang ini.



Jadual 4.5 : Perbandingan bahaya yang dialami oleh  
pekerja kilang elektronik dan bukan  
elektronik

Kecenderungan mengalami kecederaan.	Kilang Elektroni		Jumlah	Kilang bukan elektronik		Jumlah
	L	P		L	P	
Pernah alami Kecederaan.	5	1	6 (16.6%)	10	8	18 (50%)
Tidak pernah alami kecederaan	13	17	30 (80.3%)	8	10	18 (50%)

Sumber : Hasil Kajian Yang Telah Ditemui Oleh  
Pengkaji

Berdasarkan kepada jadual 4.5 di atas, satu perbandingan yang jelas dapat dilihat diantara kedua-dua jenis kilang yang dikaji. Kecenderungan untuk mengalami kecederaan bagi pekerja kilang bukan elektronik lebih tinggi berbanding dengan pekerja kilang elektronik. Buktinya dapat dilihat dari peratusan jumlah bagi mereka yang pernah mengalami kecederaan. Dari jumlah keseluruhan pekerja kilang bukan elektronik yang dikaji, 50% daripadanya pernah mengalami kecederaan. Manakala bagi pekerja kilang elektronik peratusan mereka yang pernah mengalami kecederaan hanya 16.6% sahaja, lebih kecil jumlahnya berbanding dengan kilang bukan elektronik. Ini bermakna pekerja kilang bukan elektronik mempunyai kecenderungan mengalami kecederaan yang

lebih tinggi iaitu sebanyak 33.8%.keadaan ini adalah disebabkan kekurangan yang terdapat di kilang bukan elektronik itu sendiri. Contohnya kekurangan kelengkapan dan peralatan untuk melindungi pekerja, pengabaian terhadap kepentingan ciri-ciri keselamatan yang sepatutnya disediakan oleh pihak majikan. Kenyataannya di sini kekurangan yang paling ketara oleh pihak pengurusan dalam menjaga kebajikan pekerja, telah menyebabkan kilang bukan elektronik mengalami kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami kecederaan.



## Masalah Yang Dihadapi Oleh Pekerja Kilang

Hakikatnya masalah merupakan perkara yang sering dialami oleh setiap individu, tanpa mengira umur, jantina, pekerjaan dan sebagainya. Begitu juga halnya dengan pekerja-pekerja kilang yang dikaji ini, mereka juga tidak dapat lari dari masalah yang melanda. Masalah yang akan dikemukakan ini merupakan kesan yang timbul dari pekerjaan mereka.

A : Giliran Kerja.

B : Tekanan.

C : Buruh Kanak-Kanak.

D : Pekerja Lebih Umur.

E : Ancaman Seks.

F : Kesan Jangka Panjang.

### 5.1 : Giliran kerja

Giliran Kerja berpunca daripada konsep untuk meninggikan daya pengeluaran dan seterusnya dapat memaksimakan keuntungan. Giliran kerja ini dapat dibahagikan kepada 3;

1 : Giliran Biasa.

2 : Giliran kedua.

3 : Giliran Malam.

Giliran kerja ini mempunyai tiga tujuan utama iaitu;

- 1 : Memastikan mesin sentiasa beroperasi tanpa berhenti
- 2 : Menentukan waktu 24 jam sehari semalam digunakan dengan sepenuhnya.
- 3 : Memastikan pekerja bekerja sepanjang hari dengan mengikut giliran masing-masing seperti yang ditetapkan.

Berdasarkan giliran kerja ini ramai dikalangan pekerja meluahkan perasaan kurang senang mereka. Memandangkan tidak ada pilihan lain mereka terpaksa terus bekerja. Giliran kerja malam adalah di antara giliran kerja yang paling tidak digemari oleh kebanyakan pekerja. Banyak kajian yang telah dilakukan dikalangan pekerja-pekerja kilang, seperti Fatimah Daud dan Jamilah Ariffin, menjelaskan perkara yang sama. Giliran kerja telah menimbulkan masalah kepada pekerja disamping kesan sampingan yang lain.

#### 5.1.1 : Kesan Giliran Kerja

Ekoran bekerja mengikut giliran ini secara tidak langsung telah merubah kebiasaan kehidupan seharian seseorang. Perubahan yang paling ketara ialah waktu makan, waktu tidur dan waktu rehat. Contoh yang paling jelas tentang perubahan ini seperti waktu tidur bagi pekerja yang bekerja mengikut giliran



malam. Waktu bekerja mereka bermula antara jam 11.00 malam hingga jam 12.00 malam (Berdasarkan kilang masing-masing) dan menghabiskan kerjanya antara jam 7.00 pagi. Ini bermakna waktu tidur pada malam hari telah terlepas. Pekerja tersebut akan menggantikan tidurnya pada waktu siang hari. Masalah lain yang akan timbul ialah adakah pekerja tersebut dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang berlaku kepada satu tabiat yang baru ini?. Perkara kedua yang perlu diberi perhatian terhadap mereka yang telah berkahwin terutamanya pekerja wanita dan perkara ketiga yang tidak boleh dipandang sebagai sesuatu yang remeh adalah gangguan-gangguan seperti bunyi bising dari kenderaan atau bunyi bising kanak-kanak bermain, sedikit sebanyak akan mengganggu tidur seseorang. Pasti tidur di waktu siang tidak akan sama seperti tidur di waktu malam.

Giliran Kerja juga mendatangkan kesan yang lebih ketara kepada pekerja-pekerja wanita yang telah berumahtangga. Para pekerja wanita terpaksa memainkan dua peranan dalam satu masa. Pertama berperanan sebagai pekerja yang dibayar gaji dan yang kedua sebagai isteri dan ibu kepada sebuah keluarga. Persoalan yang timbul di sini bagaimanakah giliran kerja tersebut mendatangkan masalah ?

Para pekerja lebih mudah mengklasifikasikan giliran kerja kepada giliran pagi, giliran petang, dan giliran malam. Giliran kerja pagi bermula antara jam 7.00 pagi dan digantikan

dengan giliran petang pada jam 3.00 petang. seterusnya giliran malam bermula antara jam 12.00 malam hinggalah ke pagi, proses giliran kerja ini akan berulang.

Penduaan peranan wanita ini menimbulkan masalah dikalangan pekerja yang telah berumahtangga. Sekiranya pekerja tersebut bekerja mengikut giliran pagi, ia terpaksa bangun pada awal pagi antara jam 5.00 pagi. Seterusnya menyiapkan sarapan untuk suami dan anak-anak, dalam waktu yang sama ada di antara mereka yang terpaksa memasak untuk makan tengahari untuk ditinggalkan kepada suami dan anak-anak. Masakan ini juga dijadikan bekalan untuk ketempat kerja. Tugas pekerja ini tidak akan berakhir dengan berakhirnya waktu bekerja di kilang. Malahan ia berterusan bila kembali kerumah, tanggungjawabnya sebagai isteri dan ibu pula menantiinya di rumah. Penduan peranan ini menjadi semakin rumit bilamana pekerja ini bekerja mengikut giliran petang dan malam. Apabila tibanya giliran petang, pekerja tersebut akan meninggalkan rumah antara jam 2.00 petang dan kembali semula kerumah pada jam 12.00 malam. Sementara jika bekerja mengikut giliran malam, mereka meninggalkan rumah antara jam 11.00 malam dan hanya akan kembali pada jam 7.00 pagi. Para pekerja terpaksa menyesuaikan diri dengan waktu bekerja yang sering bertukar-tukar dan dalam jangkamasa yang sama perlu memenuhi tanggungjawab sebagai surirumah. Apakah mereka dapat memenuhi dan menyempurnakan kedua-dua peranan tersebut dalam satu



masa ? Sebenarnya persoalan inilah yang telah melingkari para pekerja wanita sejak dahulu. Penyelesaiannya masih belum tercapai dan mereka terpaksa terus melalui keadaan begini.

## 5.2 : Tekanan

Tekanan atau ketegangan sering dialami oleh pekerja tidak kira di sektor swasta mahupun di sektor awam. Tekanan atau ketegangan boleh disifatkan sebagai satu gangguan emosi, pemikiran, psikologi malah fizikal seseorang. apabila tekanan ini terlalu kuat ia boleh menggugat kestabilan seseorang untuk menguasai dirinya atau 'personal space'. Tekanan lebih kerap dialami oleh pekerja bawahan berbanding dengan pihak pengurusan. Tekanan juga boleh berlaku dalam jangkamasa pendek dan jangkamasa panjang. Jelasnya tekanan ini mendatangkan kesan yang tidak baik, menurut artikel yang ditulis oleh Abdul Jalil Hj. Ishak;

Tekanan yang berpanjangan boleh membawa kepada berbagai jenis penyakit seperti barah usus, sakit kepala, penyakit jantung, penyakit buah pinggang, dan selisma yang kronik. (IBU, Abdul Jalil Hj. Ishak, 1990 :18 )

### 5.2.1 : Punca-Punca Tekanan

Satu kajian yang telah dijalankan oleh National Institute Of Mental Health mendapati seseorang pekerja yang

bekerja berlebihan, iaitu di luar kemampuan fizikal dan mental selalu terdedah kepada tekanan. Keduanya penjadualan kerja yang tidak praktikal seperti waktu bekerja yang tidak menentu dan kerja mengikut giliran. Ketiga pengagihan tanggungjawab yang kurang jelas, di mana sesetengah majikan tidak menerangkan tanggungjawab atau ekspektasi organisasi yang khusus kepada pekerja. Implikasinya pihak majikan dan pekerja mempunyai ekspektasi pekerjaan yang berlainan dan akhirnya akan membawa kepada ketegangan.

seperkara lagi yang boleh membawa kepada berlakunya ketegangan terutamanya dikalangan mereka yang telah berkahwin seperti gangguan rumahtangga. Pekerja yang sudah berumahtangga tidak dapat lari dari berdepan dengan masalah rumahtangga. Masalah ini menjadi lebih rumit jika pekerja tidak dapat menumpukan perhatiannya terhadap kerja, atau lebih tepat lagi mencampur-adukkan masalah dengan tugas. Menurut **Walter Maltis** dalam satu kajian yang telah dijalankannya, menunjukkan bahawa daripada sepuluh kes yang melibatkan tekanan, lima daripadanya berpunca dari gangguan rumahtangga.

Tekanan yang berterusan boleh membawa kepada berlakunya histeria. apabila disebut tentang histeria, apa yang dapat kita fahami ialah ianya merupakan satu bentuk gangguan perasaan atau gangguan emosi. Ia boleh mendatangkan kesan kepada



kesihatan mental dan fizikal. Gangguan seumpama ini dalam masyarakat tradisional lebih dikenali dengan dirasuk hantu manakala dalam masyarakat moden lebih dikenali dengan histeria. Gangguan terhadap perasaan atau emosi ini biasanya datang dari persekitaran hidup mereka. Seringkali kita mendengar histeria berlaku dikalangan pelajar perempuan yang tinggal di asrama, mereka ini merasakan hidup yang terlalu terkongkong akibat peraturan ketat yang dikenakan keatas mereka. Namun kita tidak dapat menafikan bahawa histeria juga berlaku dikalangan pekerja kilang wanita. Histeria tidak akan berlaku tanpa ada sebab dan musababnya. Tekanan yang dihadapi oleh seseorang itu merupakan antara punca utama berlakunya histeria, selain dari itu tekanan juga boleh dikategorikan kepada dua jenis yang utama. Pertama tekanan yang datang dari dalam diri seseorang, dan kedua tekanan dari luar yang boleh disebabkan oleh orang lain seperti masyarakat yang memandang rendah kepada mereka atau dari pihak majikan yang membayar gaji rendah. Sedangkan tekanan dari dalam adalah lanjutan dari tekanan luar dan individu tersebut tidak berupaya mengatasi tekanan itu. Lalu ia bergolak dalam diri individu itu dan akhirnya membawa kepada berlakunya histeria.

Para sarjana yang terdahulu juga mendapati histeria ini terjadi disebabkan tekanan perasaan, yang mempunyai hubungan rapat dengan persekitaran. Kebanyakan daripada pekerja wanita bergantung sepenuhnya kepada pendapatan yang diperolehi untuk

menampung kehidupan sendiri dan juga untuk membantu keluarga. Mereka akan membelanjakan sebahagian dari pendapatan yang diperolehi untuk diri sendiri dan sebahagian lagi untuk dikirimkan kepada keluarga di kampung. Kadar gaji yang rendah menyebabkan pekerja tersebut terpaksa berjimat untuk memenuhi kehendak diri dan keperluan keluarga.

Pandangan masyarakat yang negatif juga boleh menimbulkan ketegangan, dan memang tidak dapat dinafikan wujudnya pandangan negatif masyarakat terhadap pekerja kilang. Semenjak awal tahun 70 an lagi bila kilang elektronik mula dibuka di Pulau Pinang, ramai anak gadis telah berhijrah dari desa ke kawasan perindustrian ini. mereka ini merupakan antara generasi pertama yang telah cuba mengubah tradisi dengan bekerja di kilang. Berbagai tohmahan telah dilemparkan kepada pekerja-pekerja ini, mereka telah dicap dengan berbagai gelaran yang memalukan. Contohnya gelaran seperti Minah Karan atau Minah Mikro Saitan, bagi mereka yang bekerja di kilang Micro Sistem. Minah nasi sejuk atau Night Sale bagi mereka yang bekerja di kilang elektronik N.S. Sementara itu bagi mereka yang kelihatan lebih pendiam dan kelihatan lebih alim serta anti sosial, gelaran yang biasa diberikan seperti Kuda Tua atau Nasi Sejuk. Bagi mereka yang lebih sosial di mana lebih mudah di bawa keluar, kaki parti dan sebagainya lebih senang digelar Nasi Panas.



Sudah tentu tanggapan-tanggapan serta gelaran sebegini yang dilemparkan akan menyebabkan pekerja tertekan dan merasakan diri mereka dipandang begitu rendah. Walhal pada mereka pekerjaan yang dilakukan itu sebagai salah satu dari punca rezeki yang halal dan mereka cuba meringankan beban keluarga di kampung. Pada mereka ini merupakan satu bentuk pengorbanan malangnya masyarakat telah memandang serong terhadap tindakan mereka. pergolakan inilah yang boleh menyebabkan berlakunya histeria. Walaubagaimana pun kini pada dekat 90 an, gelaran-gelaran yang memalukan seperti itu semakin berkurangan. Namun masih terdapat dikalangan segelintir masyarakat yang masih beranggapan buruk dan memandang serong kepada pekerja kilang terutamanya pekerja wanita.

### 5.3 : Buruh Kanak-Kanak

Hakikatnya terdapat ramai pekerja yang tergolong dalam ketogeri kanak-kanak atau pekerja bawah umur ( Under Age ) Persoalan yang timbul di sini berapakah umur minimum yang telah ditetapkan untuk menentukan had umur yang dapat digolongkan sebagai pekerja di bawah umur. Menurut satu kenyataan yang telah dikeluarkan oleh International Labour Office menerusi satu persidangan yang diadakan pada tahun 1973 menetapkan bahawa ;

- 1 : Bagi pekerjaan yang merbahaya samada dari segi kesihatan, keselamatan dan moral, kanak-

kanak di bawah umur 16 tahun adalah dianggap pekerja bawah umur.

2 : Bagi kerja-kerja yang normal atau biasa di bawah umur 14 tahun.

3 : Bagi kerja-kerja yang mudah dan dilakukan sebagai kerja sambilan, di bawah umur 12 tahun.

Bilangan pekerja kanak-kanak di bawah umur 15 tahun yang terlibat dalam aktiviti-aktiviti ekonomi pada tahun 1980, dianggarkan bilangan mereka ini berjumlah lebih kurang 50 juta orang. ( UNION Herald, \_\_\_\_\_, 1983 :30 ). Buruh kanak-kanak ini diambil bekerja terutamanya di dalam sektor perindustrian. Mereka ini melakukan kerja-kerja yang sama ( Monotonous ), di mana kerja-kerja tersebut tidak memerlukan tenaga yang kuat. Contohnya mereka ini bekerja di bahagian pembungkusan, melekatkan label dan lain-lain.

Berdasarkan laporan ILO, sebilangan besar pekerja kanak-kanak ini didapati di negara-negara sedang membangun. Antara faktor utama yang menyebabkan mereka terpaksa bekerja ialah faktor kemiskinan. Kemiskinan telah menyebabkan kanak-kanak ini terpaksa memikul beban untuk membantu keluarga. Walaupun di Negara kita terdapat akta yang menghalang pengambilan pekerja di bawah umur 16 tahun, namun keadaan ini masih berlaku. Masalah



yang timbul ialah kekurangan kesedaran dikalangan sesetengah majikan yang ingin mengejar keuntungan yang lebih tanpa menghiraukan undang-undang. Walaupun jumlah yang dipilih dalam kajian ini terlalu kecil, namun pada hakikatnya terdapat masih ramai lagi bilangan pekerja kanak-kanak ini. Keadaan ini diakui sendiri oleh kanak-kanak yang sebaya umur dengan mereka.

Antara sebab mengapa ramai dikalangan pihak majikan gemar mengambil pekerja di bawah umur ini ialah, mereka tidak perlu menyumbangkan sejumlah 9% daripada gaji pekerja untuk caruman di dalam Kumpulan Wang Simpanan Pekerja ( KWSP ). Para pekerja di bawah umur ini juga hanya menerima gaji asas tanpa dapat menikmati kenaikan gaji, walaupun jika mengikut tempoh mereka sudah layak menerima faedah kenaikan gaji. Selain dari itu golongan ini juga berhadapan dengan risiko yang cukup tinggi terutamanya dari segi keselamatan dan kesihatan. Mereka tidak dapat membuat sebarang tuntutan atau sebarang pampasan kerana mereka tergolong di bawah pekerja yang tidak berdaftar. Pekerja kanak-kanak juga terdedah kepada penggunaan mesin yang merbahaya serta bahan kimia dalam proses pengeluaran. Ada di antara mereka ditugaskan untuk mengangkat barang-barang berat yang tidak sepatutnya dilakukan berbanding dengan usia mereka. Barang-barang tersebut berkemungkinan mendatangkan kecederaan sekiranya terjatuh dan sebagainya. Kesan ini lebih ketara sekiranya tidak ada pengkhususan kerja. Buruh kanak-kanak ini juga tidak

mempunyai sebarang kemahiran kerana kekurangan latihan serta pengalaman dalam mengendalikan peralatan serta kelengkapan.

#### 5.4 : Pekerja Lebih Umur

Masalah pekerja lebih umur juga kedapatan disalah sebuah kilang yang dikaji. Golongan pekerja lebih umur ini bekerja di kilang bukan elektronik kerana memandangkan kemampuan dan kesesuaian mereka. Jika kita melihat dari sudut umur, golongan ini sudah melebihi usia 55 tahun dan tidak mampu melakukan kerja-kerja berat. Mereka juga berhadapan dengan masalah yang hampir sama dengan pekerja di bawah umur. Golongan ini juga tidak mendapat sebarang faedah untuk dicarumkan ke dalam Kumpulan Wang Simpanan Pekerja ( KWSP ). Selain dari itu gaji mereka juga tidak dipotong untuk disumbangkan kedalam Pertubuhan Keselamatan Sosial ( SOCSO ), oleh itu mereka tidak dapat membuat sebarang tuntutan sekiranya ditimpa bencana.

#### 5.5 : Ancaman Seks

Ancaman seks merupakan sikap dan kelakuan yang berupa verbal atau perkataan, fizikal dan kenyataan mengenai seks yang dilakukan oleh seseorang. Ia boleh berlaku di tempat kerja yang mana boleh membuat pekerja yang menerima ancaman itu menjadi takut, merasa tidak selamat atau mengganggu pekerjaan yang menjadi punca rezeki. Ancaman seks mempunyai pengertian yang luas



termasuk;

- A : Hubungan fizikal, memegang atau menepuk pada bahagian badan yang tidak sepatutnya.
- B : Cadangan, gurauan, komen dan kata-kata lucu tentang tubuh badan seseorang.
- C : Pelawaan yang berupa seks.
- D : Menunjukkan gambar-gambar lucu dan aktikel lucu di tempat kerja.
- E : Kemahuan dan keinginan terhadap kelakuan kearah melakukan seks.

Ancaman seks tidak hanya terbatas pada kategori pekerjaan tertentu sahaja, malah ia boleh berlaku kepada semua jenis pekerjaan yang melibatkan wanita. Masalah ini memang diakui oleh sesetengah pekerja wanita terutamanya gadis-gadis yang tergolong dikalangan mereka yang berperwatakan agak menarik. Menurut satu artikel yang bertajuk **Ancaman seks di pejabat** ( Nona, \_\_\_\_\_, 1989: 27 ), menyatakan bahawa ancaman seks melibatkan mangsa wanita tanpa mengira umur, status berkahwin atau bujang, bentuk tubuh badan, latar belakang atau taraf pekerjaan. Menurut kajian yang telah dilakukan, kumpulan yang paling ramai terdedah kepada risiko ini ialah wanita muda yang belum berkahwin, berumur kurang dari 30 tahun, janda, wanita yang telah berpisah dengan suami dan wanita yang tidak mempunyai tempat bergantung. Ancaman seks boleh dilakukan oleh dilakukan

oleh rakan sekerja, penyelia dan pihak majikan. Permintaan mengenai perlakuan seks biasanya dilakukan oleh ketua yang terdekat. Manakala rakan sekerja pula berbeza sedikit di mana mereka bertindak dengan cara hubungan fizikal yang disengajakan dan agresif.

Walaupun peratusan yang diperolehi dari kajian ini mengenai ancaman seks yang berlaku hanyalah 0.3% sahaja, namun ia tetap merupakan satu masalah yang harus dihadapi oleh pekerja. Keadaan ini mungkin disebabkan perasaan malu atau curiga. Malu untuk berterus terang kerana ia melibatkan maruah dan persoalan ini cukup sensitif. Responden tersebut mengikut ancaman seks itu datangnya dari penyelia, ia dikatakan cuba mengambil kesempatan terhadap beliau.

Ancaman seks boleh mendatangkan kesan yang buruk kepada pekerja. Sekiranya ancaman ini tidak dikawal dan terus berlaku ia boleh kepada berlakunya kes rogol. Selain daripada itu ancaman seks juga boleh melibatkan pekerja diberhentikan sekiranya mereka menunjukkan reaksi yang negati terhadap perlakuan tersebut. Kemungkinan lain yang boleh terjadi, pekerja tersebut akan berhenti kerja dengan sendiri kerana tidak tahan dengan ancaman yang berterusan dan mereka tidak sanggup untuk terus mengikut kehendak pengancam seks. Keadaan ini juga boleh menyebabkan berlakunya tekanan dan mengganggu mental dan fizikal



serta suasana kerja yang tidak menyenangkan kepada pekerja yang lain. Wanita yang menjadi mangsa biasanya dipersalahkan atau di buat sesuatu supaya ia sentiasa merasa bersalah atas penolakan tersebut. Mangsa ancaman seks juga merasai penderitaan akibat tekanan jiwa yang datang dari persekitaran kerjanya. Seterusnya boleh meninggalkan kesan terhadap prestasi tugas mangsa. Sekiranya mangsa cuba membuat laporan kepada pihak atasan, pihak pengancam biasanya akan menggunakan kuasa ke atas mangsa, di mana ia boleh memberi kesan kepada peluang kenaikan pangkat dan kesan ke atas keselamatan mangsa sendiri.

#### 5.6 : Kesan jangka panjang

Kekurangan pengetahuan dikalangan pekerja adalah disebabkan kurangnya pendidikan yang diterima. Oleh itu para pekerja tidak menyedari kesan buruk yang boleh menimpa mereka. Contoh yang jelas ialah tentang masalah yang akan dihadapi pekerja terutamanya dalam jangkamasa panjang. Pendedahan yang berlaku terhadap bahan-bahan kimia di tempat kerja adakalanya tidak memperlihatkan kesan yang segera. Kesan tersebut hanya dapat dilihat atau dirasakan selepas beberapa tahun dan adakalanya kesan tersebut mempengaruhi genetik dan kesuburan wanita. Walaupun tidak banyak yang diketahui tentang hubungan antara genetik dan pekerjaan tetapi kajian tentang masalah ini masih diteruskan. Seringkali dalam pelbagai kajian tikus dijadikan

bahan ujikaji sebagai menggantikan manusia. Hasil kajian tersebut telah mendapati kesan pendedahan yang berterusan boleh mempengaruhi kesuburan, dan yang lebih bufuk lagi ia akan diwarisi hingga keanak cucu. Pendedahan kepada bahan kimia ini juga boleh mempengaruhi **mutagenesis**, iaitu perubahan yang berlaku pada hormon. Perubahan ini boleh menyebabkan kekurangan protin dalam badan, sedangkan protin tersebut merupakan bahan asas yang penting dan ia boleh membentuk komponen hormon dalam badan dan enzim. Kromosom yang mengalami perubahan dan gangguan ini sekiranya masih terus hidup di dalam badan wanita yang mengandung boleh merosakkan janin. Janin tersebut sekiranya terus membesar boleh menyebabkan berlakunya kecacatan atau kesan yang lebih dahsyat ia akan menyebabkan penyakit keturunan.



## Bab 6

### Rumusan

Objektif Kerajaan Malaysia menerusi polisi perindustrian ini adalah untuk meninggikan taraf hidup rakyat Malaysia umumnya. Selaras dengan matlamat DEB peranan sektor perkilangan mula berkembang pesat terutamanya menjelang tahun 70-an. Kesungguhan pihak Kerajaan untuk melaksanakan Dasar Perindustrian dicerminkan melalui pelancaran Pelan Induk Perindustrian (PIP) pada awal tahun 1986. Pelaksanaan PIP ini yang bakal menentukan keupayaan negara untuk berdiri setaraf dengan Negara-negara Perindustrian Baru (NPB) yang lain.

Pelan Induk Perindustrian (PIP) telah mengenal pasti 12 kumpulan industri. Industri-industri tersebut dibahagikan kepada 2. Pertama industri yang berasaskan sumber (IBS) atau lebih tepat lagi industri bukan elektronik yang lebih kepada penggunaan bahan mentah. Kedua industri yang berasaskan bukan sumber (IBBS) yang meliputi industri elektronik. Kedua-dua industri ini yang memberi sumbangan yang besar kepada KDNK dan berjaya mewujudkan peluang pekerjaan.

Namun dalam proses mencapai matlamat kepada sesebuah negara perindustrian dan seterusnya sebuah negara maju pada tahun 2020, beberapa masalah dikenal pasti. Kepentingan kebajikan pekerja tidak seharusnya diabaikan tidak kira sama ada pekerja kilang elektronik mahupun bukan kilang elektronik. Tiga aspek utama harus diberi penekanan:

1. Kemalangan di tempat kerja.
2. Masalah yang dihadapi oleh pekerja.
3. Keperluan perlindungan undang-undang.

#### 1. KEMALANGAN DI TEMPAT KERJA

Setiap tahun didapati kadar kemalangan perusahaan semakin meningkat. Ia melibatkan kecederaan dan yang lebih buruk lagi boleh menyebabkan kehilangan nyawa. Terdapat persamaan dan perbezaan dari segi jenis kemalangan di antara kilang elektronik dan kilang bukan elektronik. Dari segi persamaan jenis kemalangan di antara kedua kategori seperti kecederaan yang disebabkan oleh penggunaan asid, kesan api dan kesan pendengaran. Sementara dari segi perbezaan pula kesan terhadap penglihatan, kesan ini lebih ketara dikalangan pekerja kilang elektronik yang menggunakan mikroskop dalam proses pengeluarannya. Begitu juga hilang daya kesan terputus atau terpotong lebih kerap berlaku dikalangan pekerja kilang bukan elektronik. Walau apa pun jenis kecederaan yang dialami oleh kedua-dua kilang tersebut, yang jelas para pekerja yang menjadi mangsa. Hasil penemuan yang diperolehi berdasarkan pada kajian ini, didapati para pekerja kilang bukan elektronik mempunyai risiko yang lebih tinggi untuk mengalami kecederaan. Ini berdasarkan jumlah peratus kecederaan yang dialami oleh pekerja kilang bukan elektronik lebih tinggi berbanding dengan kilang elektronik di mana dari jumlah keseluruhan pekerja



yang dikaji 50% dari mereka pernah mengalami kecederaan termasuk kecederaan ringan dan berat. Sementara peratusan pekerja kilang bukan elektronik yang pernah mengalami kecederaan ialah 16.6% sahaja. Ini bermakna para pekerja kilang bukan elektronik mempunyai kecenderungan mengalami kecederaan yang lebih ialah sebanyak 38.4%.

Beberapa sebab telah dikenal pasti, yang menjadi punca berlakunya peningkatan jumlah kemalangan industri. Terdapat 5 faktor utama yang menjadi punca peningkatan kes kemalangan industri.

1. Persekitaran tempat bekerja.
2. Kekurangan pengetahuan dan pengalaman.
3. Masalah teknikal.
4. Kelalaian.
5. Kurangnya pengetahuan tentang perlindungan undang-undang.

## 2. MASALAH YANG DIHADAPI OLEH PEKERJA

Para pekerja juga berdepan dengan pelbagai masalah. Ada juga di antara masalah yang berlarutan sehingga sekarang, walaupun masalah tersebut sudah sepatutnya diatasi. Antara masalah tersebut seperti giliran kerja, tekanan, masalah buruh kanak-kanak, pekerja lebih umur, ancaman seks dan masalah

kesan jangka panjang. Kita tidak seharusnya memandang kesalahan pada satu pihak sahaja sebaliknya pelbagai pihak yang terlibat dalam kes ini. adalah tidak adil sekiranya para pekerja disalahkan, malahan pihak pengurusan dan masyarakat umumnya juga turut terlibat. Pihak pengurusan contohnya tidak memenuhi tanggungjawabnya dengan sempurna demi menjamin keselamatan dan kesejahteraan pekerja. Ada juga dikalangan sesetengah majikan yang mengambil kesempatan di atas kelemahan orang lain, contohnya pengambilan buruh kanak-kanak dan buruh lebih umur. Sikap ingin mengejar keuntungan yang lebih telah menyebabkan mereka ini sanggup melakukan apa saja tanpa memikirkan batas-batas perundangan. Masyarakat juga terlibat dalam masalah ini kerana mereka seolah-olah tidak mengindahkan apa yang berlaku.

Pekerja wanita dalam sesetengah hal lebih terdedah kepada masalah. Contohnya dari segi ancaman seks. Masalah ini kurang diberi perhatian oleh pekerja disebabkan perasaan takut dan malu kerana melibatkan maruah diri seseorang. Dalam hal ini terdapat pihak yang tidak bertanggungjawab cuba mengambil kesempatan di atas kelemahan wanita. Ancaman seks boleh dilakukan oleh rakan sekerja, penyelia terdekat dan pihak pengurusan. Ancaman seks boleh mendatangkan kesan buruk seperti tekanan mental yang boleh mempengaruhi perubahan sikap seseorang. Sekiranya simangsa tidak menurut kehendak pengancam ia boleh diberhentikan kerja.



Langkah untuk mengatasi masalah ini perlu diambil oleh pihak yang bertanggungjawab seperti kesatuan pekerja dengan mencadangkan beberapa peraturan yang perlu dipatuhi oleh para pekerja tanpa ada sikap diskriminasi. Bahan-bahan bacaan seperti juga boleh diedarkan agar dapat memberi pengetahuan dan pengajaran kepada pekerja sekiranya mereka ada menghadapi ancaman. Mangsa ancaman juga perlu lebih berani bersuara dan membuang perasaan malu dengan membawa hal ini kepada pihak atasan. Lapuran yang dibuat juga perlu ada penyokong atau saksi. Catitan tentang sikap dan tingkah laku pengancam sebelum dan sesudah ia memberi ancaman dan ugutan seksual kepada mangsa.

Seperkara lagi yang tidak seharusnya dipandang ringan oleh semua pihak ialah masalah kesan jangka panjang. Masalah ini kurang diberi penekanan disebabkan para pekerja atau individu yang terlibat tidak menyedari disebabkan kurangnya pengetahuan. Kecuaian pihak majikan menyediakan peralatan untuk keselamatan pekerja juga mempengaruhi tanggapan pekerja. Selain dari itu para pekerja juga tidak menyedari tentang bahaya yang dialami dan kesan jangka panjang yang boleh berlaku. Salah satu dari faktor yang menyebabkan kekurangan pengetahuan ini seperti taraf pendidikan yang rendah, kurangnya minat membaca dan yang lebih penting kekurangan tentang kajian bahaya pendedahan terhadap bahan kimia. Apa yang sering berlaku dalam masyarakat kita ialah setelah kesan diperolehi baru kajian dilakukan untuk

mengesan sebab dan puncanya. Masalah kesan jangka panjang itu sendiri yang sukar dikesan juga merupakan antara penyebab mengapa sesetengah majikan memandang ringan terhadap ciri-ciri keselamatan.

Masalah kesan jangka panjang lebih ketara dikalangan para pekerja yang sering terdedah kepada bahan-bahan kimia dalam proses pengeluaran. Pendedahan ini bukan sahaja mempengaruhi siperja malahan boleh meninggalkan kesan kepada keturunan terutamanya dikalangan wanita yang hamil. Kejadian ini diakui oleh Doktor Jamilah Ariffin yang menerangkan bahawa kesan bahan kimia hanya boleh dirasakan hanya selepas 7 hingga 15 tahun. Para pekerja boleh mendapat penyakit merbahaya seperti kecacatan dan keguguran serta anak yang cacat.

Masalah ini tidak semudah yang dijangka, ia seharusnya diberi penekanan dan langkah-langkah mengatasinya perlu segera dilakukan. Antara langkah yang perlu dilakukan oleh pihak majikan ialah perlu menyediakan kelengkapan atau peralatan yang sesuai untuk melindungi pekerja. Sementara dipihak pekerja pula perlu diwajibkan menggunakan peralatan tersebut. Pihak majikan juga seharusnya lebih bertanggungjawab dengan menjalankan kajian terhadap kesan-kesan penggunaan bahan kimia dalam proses pengeluaran. Penggunaan bahan kimia yang merbahaya perlu dikurangkan. Sementara itu pemeriksaan kesihatan juga perlu dilakukan dari masa kesemasa dikalangan pekerja termasuk ujian



darah. Manakalapekerja wanita yang mengandung terutamanya perlu sama sekali dielakkan dari bekerja dibahagian yang menggunakan bahan kimia.

### 3. KEPERLUAN PERLINDUNGAN UNDANG-UNDANG

Perlindungan undang-undang diperlukan oleh pekerja bagi memastikan layanan yang diperolehi adil dan setimpal dengan ganjaran tenaga yang disumbangkan. Pelbagai akta telah digubal bagi tujuan memberi perlindungan kepada pekerja. Perlindungan undang-undang ini bukan sahaja mementingkan kebajikan pekerja dan mengelakkan dari berlaku penindasan oleh pihak majikan malahan terdapat juga akta yang digubal bagi menjamin keharmonian antara pihak majikan dan pekerja. Antara akta yang digubal oleh pihak kerajaan bagi tujuan ini seperti akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969, Ordinan Pekerjaan, Ordinan Kesatuan Sekerja 1959, Akta Perhubungan Perusahaan 1967, Ordinan Mahkamah Perusahaan 1948 dan Akta Pekerja 1966. Jelasnya pelbagai akta dan ordinan telah digubal bagi memberi perlindungan yang sewajarnya kepada para pekerja. Namun soalnya sejauhmanakah akta dan ordinan ini dikuatkuasakan. Disebabkan penguatkuasaan undang-undang yang tidak begitu ketat menyebabkan sesetengah majikan yang tidak bertanggungjawab mengambil kesempatan untuk mendapat keuntungan yang lebih tanpa menghiraukan undang-undang. Sepatutnya perkara begini tidak seharusnya berlaku.

## Kemudahan Yang Diadakan Oleh Pihak Majikan

Hasil kajian yang diperolehi menyebabkan terdapat perbezaan yang jelas dari segi penyediaan kemudahan oleh pihak majikan. Pekerja kilang elektronik keseluruhannya mendapat kelebihan dari pelbagai segi sama ada sudut bayaran gaji yang diterima, kemudahan tempat beribadat, kantin, bayaran bonos, kemudahan mendapat rawatan serta rekreasi. Kilang elektronik nampaknya lebih mementingkan kebajikan pekerja berbanding dengan kilang bukan elektronik. Namun ini tidak bermakna para pekerja di semua kilang elektronik mendapat segala kemudahan dan layanan yang terbaik. Apa yang jelas pihak pengurusan setiap syarikat terpaksa bersaing antara satu sama lain untuk menarik minat para pekerja. Maka itu tidak hairanlah akan kelihatan ada syarikat yang menawarkan pelbagai insentif yang menarik jika dibandingkan dengan syarikat yang lain.

Sebagai masyarakat yang prihatin dan dalam proses mencapai matlamat wawasan 2020, kita tidak seharusnya berdiam diri. Masalah para pekerja tidak boleh dipandang ringan kerana merekalah yang menjadi nadi penggerak kearah pembangunan negara. Tanpa mereka segala cita-cita dan matlamat negara sukar untuk dicapai.



## BIBLIOGRAFI

- Ahmad Mahdzan Ayob, (1983), Kaedah Penyelidikan Sosioekonomi, Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Felkert Wilken, (1969), The Liberation of Work, London.
- Fatimah Daud, (1985), Minah Karan The Truth About Malaysian Factory Girl, Kuala Lumpur.
- Hashim Awang A.R, (1990), Pengantar Antropologi Perubatan, Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Hing Ai Yun, Nik Safiah Karim, Rokiah Talib, (1984), Women In Malaysia, Pelanduk Publication.
- James Challis, David Elliman, (1979), Child Workers Today, Quartermaine Limited Kingdom.
- Michael D. Fegarty, (1973), Company Responsibility and Participation, PEP London.
- Mokhtar Hashim, (1981), Rancangan Malaysia Keempat (1981-1985), P.I.S.
- Peter. M. Blau, Richard A Schoenheus, (1971), The Structure of Organisation, New York.
- Wan Azman Ramli, (1982), Dasar Sosial Di Malaysia, Kuala Lumpur.
- International Labour Office, (1975) Penelitian Kerja dan Penelitian Metode, Erlangga, Jakarta.
- International Labour Office, (1984) Into The Twenty First Century : The Development of Social Security, Genrva.

- ,(1953), Webster's Unified Dictionary and Encyclopedia, New York.
- ,(1970), Encyclopedia Britanica, V. 11.
- ,(1979), Organisation for Economic Cooperation and Development. Working Party on The Role Of Woment in The Economy, Equal Opportunities for Women, Paris.

#### LATIHAN ILMIAH

Chong Cheng Hoe, (1989), Industri Elektronik Di Malaysia.

#### MAJALAH

- Dewan Masyarakat, (1976), Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- IBU, (1990), staka Wira, Selangor.
- Jelita, (1984), Berita Publishing, Kuala Lumpur.
- Nona, (1989), Kumpulan Karang Kraf, Kuala Lumpur.
- Mastika, (1985), v. 46.
- Union Herald, (1983), Monthly Organ of The N.U.P.W, V. 63.



## RISALAH

Kementerian Penerangan Malaysia, 1986.

Persatuan Pengguna Pulau Pinang, 1990.

## AKHBAR

Berita Harian, 15 Ogos 1991.

Berita harian, 24 Ogos 1991.

Berita Harian, 30 Ogos 1991.

New Straits Times, 23 Julai 1991.

Utusan Pengguna, September 1990.

## JURNAL

A Journal of The College of General Practitioners of Malaysia,  
The Family Practitioner, V. 7, No. 3, Disember  
1984.